

# MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2018-2020

## PARTE GENERALE

Sottoposto all'Amministratore Unico in data 26/01/2018

Approvato dall'Amministratore Unico in data 30/01/2018

AREZZO MULTISERVIZI SRL



## **SEZIONE I**

### **MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

#### **PARTE PRIMA**

##### **1. Quadro normativo di riferimento e disposizioni preliminari.**

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico una prima organica disciplina normativa volta ad attuare una strategia di prevenzione della corruzione, prevedendo un doppio livello di interventi contestuali e sinergici.

A livello centrale, è stato introdotto uno strumento innovativo, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato, per la prima volta, con delibera CIVIT (ora ANAC) 11 settembre 2013, n. 72, sono seguiti l’aggiornamento 2015, (delibera ANAC 12 del 28 ottobre 2015), il PNA 2016 ed il PNA 2017.

Questi atti, unitamente alla determinazione ANAC 1134/2017 recante *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* rappresentano la cartina di tornasole che le società controllate come Arezzo Multiservizi s.r.l. (da ora Società) utilizzano per la redazione e l’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

A livello decentrato, è stato invece introdotto lo strumento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (per le PP.AA.) e le misure di prevenzione della corruzione (per le società dotate di MOG 231), che rappresentano i documenti fondamentali delle società per la definizione della strategia di prevenzione al suo interno. Sono documenti programmatici che inglobano e coordinano tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, e che tengono di conto della specifica realtà (sia in termini di funzioni amministrative che di organizzazione) societaria interessata.

La finalità primaria di tutti questi documenti è quella di prevenire e contrastare il fenomeno corruttivo, con la fondamentale precisazione che (come evidenziato proprio dal P.N.A.) le situazioni a rischio corruzione *“ ... sono più ampie della fattispecie penalistica, che*

*è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 – ter, C.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui — a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”.*

\*\*

## **2. Organizzazione e funzioni di Arezzo Multiservizi s.r.l.**

### **2.1. Le funzioni amministrative della Società.**

Arezzo Multiservizi srl, società partecipata dal Comune di Arezzo in misura pari al 76,77% e dalla APSP (azienda pubblica di servizi alla persona) Fraternita dei Laici per il 23,33%, è stata costituita con atto Rep. 6697 Racc. 4.044 Notaio Cirianni in data 19 dicembre 2007, nella forma speciale di cui all'art.113, comma 5 lettera c) del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i dell' << in house providing >>.

La società è affidataria per il periodo 2007/2027 del servizio cimiteriale del Comune di Arezzo e dei servizi ad esso collegati e/o strumentali. Più precisamente, come emerge chiaramente dallo Statuto, la società ha per oggetto le seguenti attività:

- *“gestione del servizio cimiteriale, in regime autoproduzione interna, in favore degli enti pubblici soci e relativamente a tutte le varie fasi in cui esso si articola, con particolare riferimento a: inumazioni, esumazioni, tumulazioni, estumulazioni, traslazioni nell'ambito dei cimiteri di proprietà del demanio comunale ovvero degli enti soci, ivi comprese le connesse operazioni murarie, nonché le operazioni necessarie per attivare, gestire e mantenere l'illuminazione votiva;*
- *manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti cimiteriali (loculi, tombe murate in terra, ossari, ecc.) nonché delle aree cimiteriali affidate in gestione e di tutti i beni, mobili e immobili, strumentali all'espletamento del servizio, indipendentemente dal loro regime giuridico;*
- *realizzazione e/o implementazione del crematorio e gestione delle attività di cremazione e delle competenze connesse o collegate, in conformità delle vigenti disposizioni generali e speciali;*

- operazioni di pulizia interna e sanificazione dei plessi cimiteriali e/o delle aree connesse, secondo le specifiche contenute nei contratti di servizio e nelle disposizioni in materia igienico-sanitaria, di tempo in tempo vigenti;
- progettazione e la realizzazione dei nuovi impianti cimiteriali, di ogni specie e tipologia, nel rispetto delle procedure e delle disposizioni vigenti di tempo in tempo;
- finanziamento e realizzazione di opere di nuova costruzione, ampliamento o di trasformazione dei siti cimiteriali affidati in gestione, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia;
- svolgimento di tutta l'attività amministrativa e tecnica inerente le funzioni di cui sopra e quelle di polizia mortuaria ed igienico-sanitarie, nonché di custodia e vigilanza, nelle forme e con le modalità che saranno stabilite dal contratto di servizio, delle aree e dei siti cimiteriali affidati;
- gestione di altri servizi pubblici locali, anche a rilevanza economica, attualmente gestiti dal socio Comune di Arezzo, nei limiti ammessi dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari, nonché dai singoli ordinamenti degli enti pubblici soci ed affidanti;
- altre attività economiche accessorie, che non costituiscano attività per la produzione di beni e servizi strumentali all'attività degli enti locali soci, ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 della Legge 248/2006 e s.m.i., purchè direttamente strumentali ai pubblici servizi e/o alle funzioni amministrative degli enti soci, coerenti con l'oggetto sociale fondamentale e comunque di entità economica non prevalente in relazione ai servizi pubblici locali gestiti in autoproduzione, ai sensi e per gli effetti delle normative vigenti e delle direttive comunitarie di riferimento.

Inoltre, la Società:

- può assumere e concedere agenzie, commissioni, rappresentanze, con o senza deposito e mandati; acquistare, utilizzare e trasferire brevetti, know-how ed altre opere dell'ingegno umano; compiere ricerche di mercato, di customer satisfaction ed elaborazioni di dati per conto proprio e per conto degli enti pubblici soci; concedere e ottenere licenze di sfruttamento commerciale, nonché compiere tutte le operazioni commerciali, finanziarie, mobiliari e immobiliari, necessarie o utili per il raggiungimento degli scopi sociali, purchè tali attività risultino comunque limitate da

*uno specifico vincolo di strumentalità e/o di complementarietà rispetto a quelle principali di cui al precedente comma 1.*

- *può assumere partecipazioni in altre società, ad eccezione di quelle di cui ai capi II, III e IV del Titolo V del Libro V del Codice Civile, aventi oggetto analogo, affine o strumentale al proprio, nei limiti di cui alle vigenti disposizioni pubblicistiche e con le procedure previste dal presente statuto.*

*È infine precisato che “Tutte le predette attività debbono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l’esercizio, con particolare riferimento al rispetto dei fini istituzionali e pubblicistici cui è preordinata l’attività sociale e dei criteri di efficienza ed efficacia previsti dalle vigenti disposizioni, conformandosi alle specifiche normative settoriali che disciplinano i servizi pubblici locali ed alle disposizioni in materia di carta dei servizi, oltre che agli obblighi di separazione contabile e/o amministrativa in caso di contestuale svolgimento di più attività economiche, eventualmente imposti dalle direttive comunitarie e dalle disposizioni nazionali di tempo in tempo vigenti. In particolare, le attività di natura finanziaria dovranno comunque risultare conformi anche alle specifiche del modello societario «in house providing», come desumibili dalle normative e dalle direttive comunitarie vigenti di tempo in tempo.*

*Ai sensi di quanto disposto dall’art. 16, comma 3, del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175, come modificato dal D.Lgs. 16 giugno 2017 n. 100, oltre l’80% (ottanta per cento) del fatturato della società deve essere effettuato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dagli enti pubblici soci.*

*La produzione ulteriore rispetto al suddetto limite di fatturato è consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell’attività principale della società.*

*Ai sensi di quanto disposto dall’art. 16, comma 6, del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175, come modificato dal D.Lgs. 16 giugno 2017 n. 100, nel caso di rinuncia agli affidamenti diretti, la società può continuare la propria attività se ed in quanto sussistano i requisiti di legge. A seguito della cessazione degli affidamenti diretti, perdono efficacia le clausole statutarie e i patti parasociali finalizzati a realizzare i requisiti del controllo analogo.*

\*

### **2.2. La gestione del servizio cimiteriale del Comune di Arezzo.**

La società gestisce il servizio cimiteriale del Comune di Arezzo -avente ad oggetto i 53 cimiteri distribuiti nel territorio del comune di Arezzo, con una distanza massima dalla sede aziendale di circa Km. 35- nonché il servizio di cremazione svolto nel Tempio Crematorio ubicato nel cimitero urbano.

Il servizio cimiteriale comprende i seguenti siti cimiteriali del Comune di Arezzo:

<b>N.</b>	<b>CIMITERI MONUMENTALI</b>
01	CIMITERO DELLA FRATERNITA DEI LAICI

<b>N.</b>	<b>CIMITERI URBANI</b>
01	CIMITERO COMUNALE di AREZZO

<b>N.</b>	<b>CIMITERI EXTRAURBANI</b>
01	CIMITERO DI AGAZZI
02	CIMITERO DI ANTRIA
03	CIMITERO DI BADIA S. VERIANO
04	CIMITERO DI BAGNORO
05	CIMITERO DI BATTIFOLLE
06	CIMITERO DI BOSSI
07	CIMITERO DI CAMPOLUCI
08	CIMITERO DI CECILIANO
09	CIMITERO DI CHIANI
10	CIMITERO DI CHIASSA SUPERIORE
11	CIMITERO DI CINCELLI
12	CIMITERO DI FRASSINETO
13	CIMITERO DI GIOVI
14	CIMITERO DI MARCENA
15	CIMITERO DI MOLIN NUOVO
16	CIMITERO DI MONTE SOPRA RONDINE
17	CIMITERO DI PALAZZO DEL PERO
18	CIMITERO DI PATRIGNONE
19	CIMITERO DI PENETO
20	CIMITERO DI PETROGNANO
21	CIMITERO DI PIEVE A QUARTO

## Misure di prevenzione della corruzione 2018-2020

Parte Generale

Arezzo Multiservizi srl

---

22	CIMITERO DI POGGIOLA
23	CIMITERO DI POLICIANO
24	CIMITERO DI PRATANTICO
25	CIMITERO DI PUGLIA
26	CIMITERO DI QUARATA
27	CIMITERO DI RIGUTINO
28	CIMITERO DI RONDINE
29	CIMITERO DI RUSCELLO
30	CIMITERO DI S. AGATA ALLE TERRINE
31	CIMITERO DI S. ANASTASIO
32	CIMITERO DI S. ANDREA A PIGLI
33	CIMITERO DI S. FIRENZE
34	CIMITERO DI S. FIRMINA
35	CIMITERO DI S. FLORA
36	CIMITERO DI S. LEO
37	CIMITERO DI S. M. ALLA RASSINATA
38	CIMITERO DI S. POLO
39	CIMITERO DI S. ZENO
40	CIMITERO DI STAGGIANO
41	CIMITERO DI TREGOZZANO
42	CIMITERO DI VITIANO
43	CIMITERO DI CAMPRIANO
44	CIMITERO DI MELICIANO
45	CIMITERO DI POMAIO
46	CIMITERO DI S. CASSIANO
47	CIMITERO DI MISCIANO ( da dismettere)
48	CMITERO DI S. BIAGIO ALLA RASSINATA
49	CIMITERO DI BIVIGNANO
50	CIMITERO DI CALBI
51	CIMITERO di STAGGIANO VECCHIO
52	CIMITERO CASTELLONCHIO ( da dismettere)
53	CIMITERO TORRINO ( da dismettere)

\*

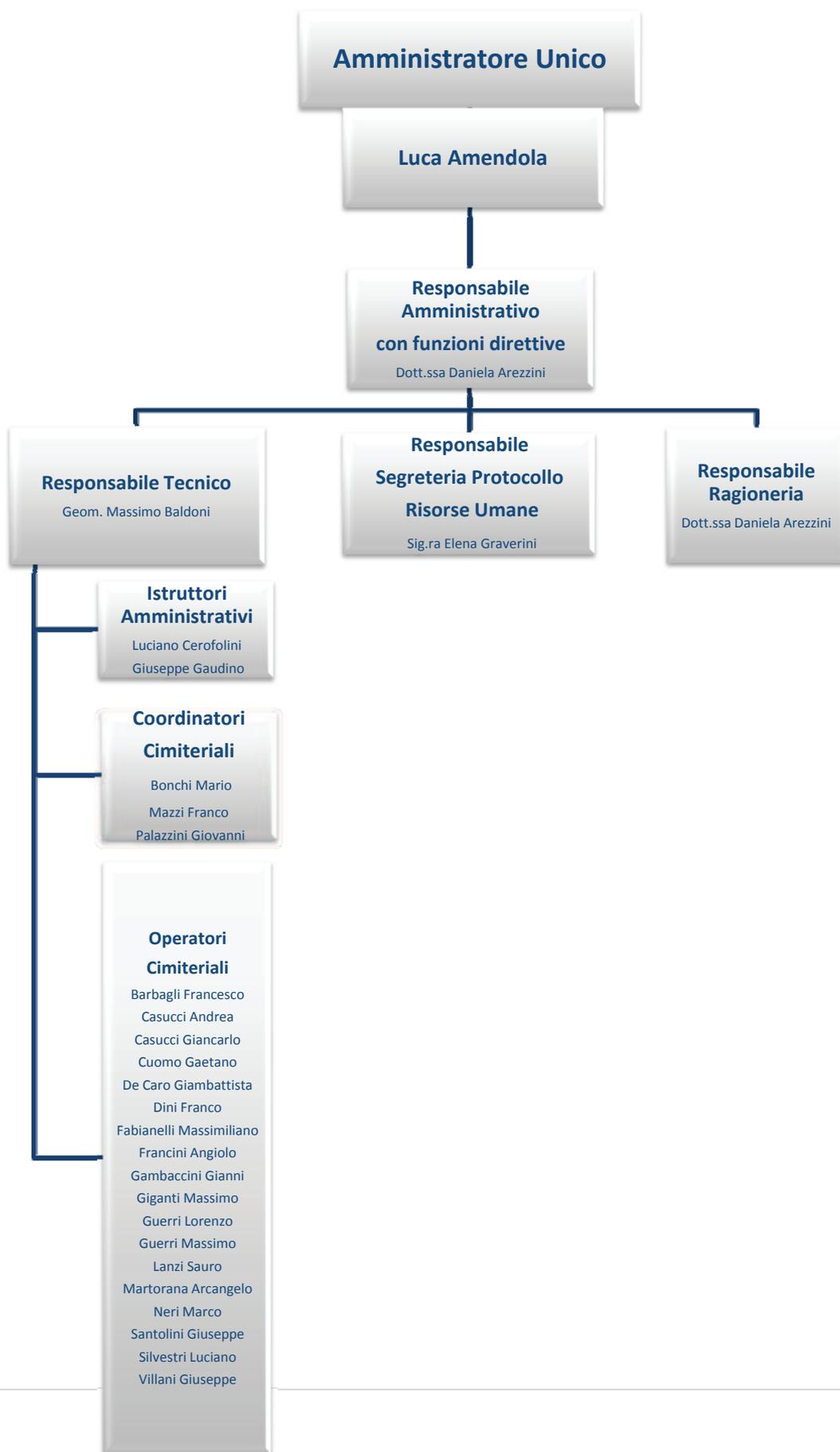
### 2.3. Dotazione organica ed Organigramma.

La società è attualmente amministrata da un Amministratore Unico.

In occasione dell'Assemblea dei soci tenutasi in data 20 Ottobre 2016, in virtù della dimissione dei due componenti del CdA e viste le disposizioni contenute nel Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" art. 11 comma 2, è stata deliberata la variazione dell'Organo Amministrativo da Consiglio di Amministrazione a Amministratore Unico, mediante la presa d'atto della nomina extra-assembleare da parte del socio Comune di Arezzo e del socio Fraternita dei Laici, nominando il Sig. Luca Amendola quale Amministratore Unico della società fino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31/12/2018.

A seguito del pensionamento del precedente Direttore Generale intercorso nel 2015, nonché RPC e RT, la società non ha provveduto alla sua sostituzione, ma ha attribuito le funzioni direttive alla Dott.ssa Daniela Arezzini, responsabile amministrativo (quadro), fino ad allora responsabile dell'ufficio ragioneria, nominandola altresì responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza nella seduta del CdA del 14 Dicembre 2015. La scelta dell'avvicendamento interno è stata motivata dalla necessità di assicurare la continuità nella gestione amministrativa della società, garantendo al contempo un contenimento dei costi. La predetta nomina è stata integrata con delibera nr. 6 del 19/01/2017 dell'Amministratore Unico, che ha confermato la Dott.ssa Arezzini quale RPC e RT, in base alle disposizioni normative vigenti in materia.

L'organigramma della società è il seguente:



\*\*

## **3. Il processo di elaborazione del PTPC.**

### **3.1. Adeguamento alla determinazione ANAC 1134/2017.**

Il presente Piano si pone in soluzione di continuità rispetto a quelli precedenti. In particolare si ricorda che, con l'aggiornamento 2017 si è provveduto ad adeguarsi alla determinazione ANAC 12/2015.

Si precisa che:

- circa le modalità di elaborazione Piano: sono stati coinvolti tutti i dipendenti coinvolti per la elaborazione del precedente Piano, quindi: Geom. Massimo Baldoni, direttore Tecnico, responsabile ufficio gare e RUP per gare servizi, forniture, lavori e gestione contratti appalto; Dott.ssa Daniela Arezzini, responsabile servizio finanziario e contabilità, pagamenti, redazione bilanci nonché RPC e RT; Sig.ra Elena Graverini, responsabile segreteria, responsabile elaborazione buste paga, protocollo e archivio; Sig. Luciano Cerofolini istruttore amministrativo front-office con delega di firma per la stipula dei contratti di concessione; Sig. Giuseppe Gaudino istruttore amministrativo front-office con delega di firma per la stipula dei contratti di concessione; è stato inoltre coinvolto attivamente l'Attuale Amministratore Unico in carica;
- circa la struttura del Piano: è sempre concepita come integrazione del MOG 231/2001. Per la mappatura sono stati recepiti gli allegati di cui all'aggiornamento 2017 del PTPC 2015-2017 che, per ogni processo a rischio corruzione, individuano i sub-processi, i responsabili, i rischi di corruzione, la valutazione e ponderazione dei rischi, le misure di prevenzione di corruzione, i tempi di attuazione e le forme di monitoraggio;
- circa il contenuto del Piano: si è tenuto conto delle indicazioni contenute nella determinazione ANAC 1134/2017.

Il Piano è stato approvato dall'Amministratore Unico con determina nr. 5 del 30 Gennaio 2018, ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012. L'aggiornamento annuale del PTPC dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

- a) l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;
- b) i cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione AREZZO MULTISERVIZI SRL (es.: l'attribuzione di nuove competenze e/o funzioni);
- c) l'emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.;
- d) le modifiche intervenute nelle misure predisposte da AREZZO MULTISERVIZI SRL per prevenire il rischio di corruzione.

Come previsto dal dell'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPC può proporre la modifica del Piano ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute. Il RPC può, inoltre, proporre delle modifiche al presente documento qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne all'ente possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

\*

### **3.2. Obiettivi.**

L'attuazione del PTPC risponde all'obiettivo di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte. A tal fine lo sviluppo, in aggiunta a quelle esistenti, di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione della Società nei confronti di molteplici interlocutori. Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPC intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Il PTPC è quindi finalizzato a:

- individuare ed evidenziare le attività sensibili al rischio corruzione;
- individuare gli interventi organizzativi volti ad evitare, prevenire e combattere il rischio corruzione;

- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Società a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine, e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare i destinatari del PTPC ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- assicurare la correttezza dei rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;
- coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013, nei limiti in cui il d.lgs. 39/2013 è applicabile anche alle società partecipate;
- aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione.

Obiettivi del RPCT per l'anno 2018: effettuare controlli circa la corretta attuazione delle misure di prevenzione di corruzione nelle aree a più rischio corruzione.

Obiettivi dell'Amministratore Unico per l'anno 2018: verificare la sostenibilità delle misure.

\*

### **3.3. Ruoli e responsabilità.**

La legge 190/2012 ed il PNA individuano nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) la figura centrale del sistema "anticorruzione" tenuta appunto a vigilare sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione; a tale figura la normativa assegna alcuni importanti compiti il cui corretto assolvimento permette di rafforzare l'efficacia del sistema di controllo preventivo.

In applicazione dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012, la Società ha provveduto ad identificare il Responsabile di prevenzione della corruzione e trasparenza nella figura del Direttore Generale. A seguito del pensionamento del direttore, tale ruolo è stato attribuito alla Dott.ssa Daniela Arezzini, responsabile amministrativo quadro, fino ad allora responsabile dell'ufficio ragioneria, nominandola altresì responsabile della

trasparenza nella seduta del CdA del 14 Dicembre 2015, con conferma delle suddette nomine mediante delibera dell'Amministratore Unico nr. 6 del 19/01/2017.

Le dimensioni organizzative della Società e la previsione normativa contenuta nel comma 7 dell'art. 1 l. 190/2012 secondo cui "*l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione*" non consentono di designare quale RPCT un soggetto privo (potenzialmente) di responsabilità decisionali e gestionali nelle aree a rischio corruzione (come suggerito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare 1/2013).

Le funzioni ed i compiti del RPCT sono disciplinati dall'art. 1, commi 8-10, della legge n. 190 del 2012 e dal d.lgs. n. 39/2013 nei limiti in cui dette previsioni normative sono applicabili alle società partecipate.

Per lo svolgimento dei compiti assegnati, il RPCT dispone di supporto in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alle dimensioni della Società, nei limiti della disponibilità di bilancio, ed ha completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni, funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del vertice gestionale. In tale ambito rientrano, peraltro, anche i controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali il RPCT individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza. Tra gli obblighi del RPCT rientrano anche gli obblighi di denuncia che ricadono sul pubblico ufficiale e sull'incaricato di pubblico servizio ai sensi dell'art. 331 del codice penale. Le responsabilità del RPCT sono definite dall'art. 1, commi 8, 12 e 14 della legge n. 190/2012 nei limiti in cui dette previsioni normative sono applicabili alle società partecipate.

Con il presente Piano si ribadisce che, ferme restando le responsabilità normativamente previste in capo al RPC, tutti i dipendenti della Società sono tenuti a prestare la massima collaborazione allo stesso, come prescritto nel Codice di Comportamento, al quale si rinvia.

\*\*

## **4. Analisi del contesto esterno ed interno in cui opera la Società.**

### **4.1. Analisi del contesto esterno.**

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la Società opera possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi

al suo interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività.

Con riguardo al territorio di riferimento occorre evidenziare come la gestione di 53 cimiteri, e quindi di un vasto ambito territoriale, rende praticamente impossibile una costante attività di controllo su detti cimiteri (ed in particolare sugli operatori cimiteriali), di tal ch  non   appunto possibile accertare la sussistenza o meno di atti e soprattutto di comportamenti di *maladministration*. Motivo per cui la Societ  ritiene che la finalit  di controllo, volta ad accertare anche il corretto rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, possa essere raggiunta solo ed esclusivamente attraverso una attivit  formativa nei confronti degli operatori cimiteriali, in maniera tale da permettere l'acquisizione, da parte di questi ultimi (con vari livelli di istruzione) di quelle conoscenze minime e necessarie per applicare correttamente le misure di prevenzione della corruzione.

Con riguardo invece alle attivit  e funzioni amministrative cimiteriali, possono essere individuati i seguenti soggetti che interagiscono con la Societ :

- il Comune di Arezzo, in qualit  di ente titolare e controllante della Societ ;
- Fraternita dei Laici, in qualit  di ente titolare della Societ ;
- altri Comuni
- Regione Toscana
- Altri enti, quali INPS, INAIL, Camera di Commercio, Agenzia delle Entrate, GSE, ASL, Dogane, Palazzi di Giustizia
- le imprese private coinvolte nell'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- le imprese funebri;
- i cittadini privati coinvolti nei servizi cimiteriali;

Trattasi di una pluralit  di soggetti che non creano un contesto particolarmente favorevole al verificarsi di fenomeni corruttivi anche in ragione degli strumenti adottati dalla Societ  nel corso degli anni, in quanto:

- il rapporto con il Comune di Arezzo e con Fraternita dei Laici   adeguatamente regolamentato dallo statuto, dall'atto costitutivo e dal contratto di servizio;
- il rapporto con gli altri enti si risolve praticamente in adempimenti di ordinaria amministrazione;

- il rapporto con le imprese private affidatarie di lavori, servizi e forniture è regolamentato dal Codice dei Contratti Pubblici e dal relativo regolamento, quindi, salvo un uso distorto di tali strumenti normativi (che è stato affrontato attraverso la individuazione di specifiche misure anticorruzione), non si pongono problemi di fenomeni corruttivi;
- il rapporto con le imprese funebri crea invece un contesto favorevole al verificarsi di fenomeni corruttivi, in quanto l'impresa, potenzialmente, potrebbe chiedere alla Società dei "favori" ad esempio per anticipare i trasporti funebri al fine di poter vantare nei confronti della propria clientela una situazione di "preferenza" rispetto alle altre imprese funebri e quindi di "accaparrarsi" la clientela. Il problema è stato però risolto in maniera efficiente, efficace e trasparente dalla Società che ormai da tempo accetta solo ed esclusivamente prenotazioni on-line, attraverso una procedura ben nota sia alle imprese funebri che ai privati cittadini;
- il rapporto con i privati cittadini può, anche questo, creare un contesto favorevole al verificarsi di fenomeni corruttivi in quanto, il cittadino colpito dal lutto, potenzialmente e seppur in buona fede, potrebbe essere portatore di richieste non conformi al principio di corretta amministrazione. Facendo leva sulla memoria storica, si pensa in particolar modo a quel cittadino che verte in una situazione di disagio economico e che per tale motivo potrebbe richiedere una riduzione del canone concessorio o una modalità di pagamento diversa da quella prevista dalla legge e dagli atti regolamentari. Si pensa altresì a quel cittadino che, per motivi strettamente personali, potrebbe richiedere, per il proprio defunto, un posto di privilegio. Trattasi di problematiche che sono state affrontate attraverso la previsione del pagamento contestuale alla richiesta del servizio o richiesta di pagamento rateale autorizzato dal responsabile amministrativo (3 rate) o dal Consiglio di Amministrazione (5 rate) attraverso bonifico bancario, assegni bancari e/o circolari, richiesta di addebito preautorizzato su c/c, bancomat o carta di credito, bollettini postali, e solamente in via residuale pagamento in contanti, ed attraverso la pubblicazione, sul sito internet di tutti i dati relativi ai servizi cimiteriali.

- Si tiene a precisare che proprio grazie all'analisi del contesto esterno e della vigilanza sulla corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, la Società, in data 28.10.2017 ha provveduto a sporgere denuncia-querela nei confronti di una impresa funebre per ipotesi di reato di tentata corruzione.

\*

## 4.2. Analisi del contesto interno.

Per analisi del contesto interno si intende l'analisi degli aspetti legali all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione, al fine di evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità, e dall'altro, il livello di complessità della Società.

A tal fine si precisa che:

- l'Assemblea ha poteri di indirizzo strategici-industriali (Cfr. art. 9 comma 4 Statuto) mentre la gestione della società è affidata ad un Organo Amministrativo che per eventuali atti di *mala gestio* ne risponde nei confronti della medesima Assemblea (Art. 9 comma 3 lettera D Statuto). È poi individuato un responsabile amministrativo con funzioni direttive che ha le funzioni di responsabilità previste dall'art. 24 dello Statuto, tra le quali in particolare l'esecuzione delle delibere dell'Organo Amministrativo e la gestione del personale;

- la struttura organizzativa è molto semplice. Non vi è una suddivisione formale in uffici bensì vi è una suddivisione di responsabilità tra: responsabile amministrativo con funzioni direttive; responsabile segreteria, protocollo e risorse umane; responsabile ragioneria; responsabile tecnico, sotto il quale sono collocato gli istruttori amministrativi, i coordinatori cimiteriali e gli operatori cimiteriali;

- le politiche gli obiettivi e le strategie societarie sono delineate dall'Assemblea, che pertanto ha una forte responsabilità nei confronti della collettività per il buon andamento o meno della Società;

- le risorse materiali necessarie per la corretta gestione societaria vengono definiti attraverso i budget annuali e pluriennali nonché attraverso l'approvvigionamento delle stesse all'occorrenza;

- la quantità e qualità del personale cambia a seconda che si tratti di personale amministrativo-tecnico oppure personale operativo. Nel primo caso la quantità del

personale, ad oggi, è appena sufficiente per poter assolvere in maniera adeguata agli adempimenti amministrativi-tecnici, mentre la qualità del personale, sia in termini di istruzione che in termini di cultura dell'etica, è medio-alta. Anche nel secondo caso la quantità del personale è appena sufficiente per poter assolvere ai compiti loro ascritti, mentre la qualità, sia in termini di istruzione che in termini di cultura dell'etica è nella media;

- i processi decisionali vengono attuati sia direttamente dal personale che per legge o regolamento ha la competenza (e la responsabilità) ad adottarli sia attraverso deleghe in forma scritta, quando gli atti delegati sono destinati a produrre effetti nei confronti dei terzi, ed in forma orale, quando gli atti delegati sono destinati a produrre effetti solo all'interno della Società;

- le relazioni interne ed esterne sono curate, le prime dal responsabile amministrativo con funzioni direttive, le seconde dall'Organo Amministrativo.

\*

## **5. Gestione del rischio: mappatura dei processi, valutazione e trattamento dei rischi.**

### **5.1. Mappatura dei processi.**

Si è proceduto a mappare tutti i processi a rischio corruzione che rientrano nelle c.d. aree generali oltre a quelli di rischio specifici, individuando i singoli-sub processi che li caratterizzano. Una particolare attenzione è stata dedicata al processo dei contratti pubblici.

\*

### **5.2. Valutazione del rischio.**

La valutazione ed analisi dei rischi è stata effettuata sulla base delle indicazioni fornite dall'allegato 5 al PNA 2013 e dell'allegato 1 al presente Piano (che contiene la elencazione dei reati) basandosi, però, su un principio di prudenza e privilegiando un sistema di misurazione qualitativo, piuttosto che quantitativo.

Il rischio per ciascuna tipologia di evento corruttivo (E) è stato quindi calcolato come prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto: Rischio (E) =

Probabilità(E) x Impatto(E). Di seguito si rappresenta la matrice generale di calcolo del rischio:

PROBABILITA'	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
	IMPATTO					

Matrice del rischio: Verde: trascurabile – Blu: medio-basso – Arancione: alto – Rosso: altissimo

In ragione del principio di prudenza la tabella deve essere interpretata nel senso che il superamento anche di 0,01 del limite della soglia determina l'applicazione del livello di rischio più alto (es° 3,01 = rischio medio-basso)

\*

### 5.3. Trattamento del rischio.

Per ogni singolo processo e sub- processo è stata individuata la misura ritenuta idonea a prevenire il rischio corruzione, distinguendo tra misure generali e specifiche, indicando il responsabile della misura ed i tempi di attuazione, nonché le forme di monitoraggio.

\*

### 5.4. Allegati al PTPC.

Tutta l'attività di gestione del rischio è stata conglobata in appositi allegati Excel composti nelle seguenti schede: la prima scheda, denominata "mappatura dei processi" suddivisa in colonne dove appunto vengono indicati i processi e sub-processi mappati, gli eventi rischiosi, le misure adottate con l'indicazione della valutazione del rischio (si è provveduto alla valutazione del rischio del processo), il monitoraggio; la seconda scheda denominata "valutazione del rischio" dove sono riportate le schede di valutazione del

rischio dei processi esaminati; la terza scheda denominata “misure specifiche” dove sono descritti i contenuti delle misure specifiche adottate dalla Società;

\*\*\*

## **PARTE SECONDA**

### **6. Misure generali e misure specifiche.**

#### **6.1. Premessa.**

Il PNA, approvato nel settembre 2013 classificava le misure di prevenzione come “misure obbligatorie”, quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative e come “misure ulteriori”, quelle che, non essendo obbligatorie per legge, vengono inserite nei PTPC a discrezione dell’amministrazione e tale inserimento le rende obbligatorie per l’amministrazione che le ha previste.

L’Aggiornamento 2015 al PNA, superando la distinzione tra misure “obbligatorie” e misure “ulteriori”, ha sottolineato la necessità che ciascuna amministrazione (nel caso di Arezzo Multiservizi srl, ciascuna società) individui strumenti specifici, idonei a mitigare i rischi tipici dell’ente stesso, emersi a seguito di specifica analisi ed, ha, quindi, adottato una classificazione che distingue tra “misure generali”, (di governo di sistema) che incidono, cioè, sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’intera amministrazione e “misure specifiche” che incidono su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio.

Le misure generali si distinguono da quelle di carattere specifico perché, mentre queste ultime sono estremamente eterogenee e diversificate anche con riferimento alla medesima categoria di rischio, le prime, proprio in virtù della loro natura di strumenti di ampio raggio, idonei ad incidere sul complesso sistema di prevenzione, hanno trovato un’applicazione assolutamente generalizzata in tutti i processi dell’amministrazione, soprattutto per mitigare le categorie di rischio afferenti a: “uso improprio o distorto della discrezionalità” e “alterazione/manipolazione/utilizzo improprio delle informazioni o della documentazione”. Per tale ragione, si fornisce una trattazione unitaria delle misure generali riportando la descrizione di ognuna nei paragrafi che seguono.

\*

#### **6.2. Trasparenza.**

Le misure di trasparenza sono state recepite in una apposita sezione del presente Piano, la “Sezione Trasparenza” (Parte Quarta del presente documento).

\*

### **6.3. Codice di comportamento.**

Occorre subito osservare come subito dopo l’entrata in vigore del DPR 62/2013, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, la Società abbia attivato, al proprio interno, un attento studio volto ad accertare l’ambito di applicazione soggettivo di tale Codice, deducendo la sua inapplicabilità agli enti e società diverse dalle Pubbliche Amministrazioni, per le motivazioni dettagliatamente illustrate nel precedente PTPC (che, in estrema sintesi, evidenziano come all’epoca tutta la normativa di settore e gli atti dell’ANAC prevedessero la obbligatorietà del Codice solo con riferimento alle Pubbliche Amministrazioni).

Tale decisione è stata rivista dopo l’entrata in vigore della determina ANAC 8/2015 che ha espressamente imposto, anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico, come questa Società, di integrare il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di adottare un apposito codice *“avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione”*.

Tale concetto è stato ribadito anche nelle nuove linee guida di cui alla determinazione ANAC 1134/2017.

La Società, quindi, nonostante l’omesso richiamo, anche da parte delle linee guida, al DPR 62/2013, ha deciso di adottare, nella seduta del CdA del 14 dicembre 2015, un apposito “Codice di comportamento dei dipendenti di Arezzo Multiservizi srl ai sensi del dpr. 62/2013 e delle linee guida ANAC adottate con determina 8/2015”, conformemente ai principi di cui al citato DPR 62/2013 e tenendo di conto (sia sotto il profilo del contenuto che di quello procedurale) che i dipendenti della Società non sono dipendenti in regime di diritto pubblico bensì in regime di diritto privato.

Il Codice è stato concepito come uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità nell’ambito delle pubbliche amministrazioni.

Il Codice è formato da una prima parte “Parte I” dove sono descritte le regole di condotta a cui devono attenersi tutti i destinatari del Codice medesimo (cioè i dipendenti, compresi i dirigenti, nonché tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione del CDA, nonché i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della società, ex art. 2 del Codice) ed una seconda parte “Parte II” ove invece è disciplinato il regime sanzionatorio conseguente alla violazione del Codice.

Il Codice è stato adattato alla specifica realtà della Società e, tra e altre cose, proprio a tal fine, è stato previsto, oltre l’obbligo di rispettare le misure c.d. anticorruzione e trasparenza (quindi le misure contenute nel PTPC e nel PTIT) anche l’obbligo, da parte del dipendente, di prestare la sua collaborazione al RPCT. Trattasi di una misura ritenuta particolarmente importante in una realtà societaria di dimensioni particolarmente ridotte, come appunto quella di questa Società, e che si auspica possa contribuire in maniera significativa alla corretta applicazione delle misure di anticorruzione e di trasparenza.

\*

#### **6.4. Conflitto di interesse.**

La misura di prevenzione della corruzione del “conflitto di interesse” è stata recepita e disciplinata nel Codice di Comportamento agli articoli 6 e 7.

L’art. 6 prevede oltre l’obbligo di astensione come per legge anche quello di comunicazione verso il Direttore o il dipendente con funzioni analoghe.

L’art. 7 contiene, poi, in conformità all’identica previsione del DPR 62/2013, una clausola generale che disciplina ogni possibile ipotesi di conflitto di interesse, prevedendo un corrispondente obbligo di astensione, anche nel caso in cui non si concretizzi un vero e proprio conflitto, bensì soltanto “gravi ragioni di convenienza”. Individua inoltre nel Direttore o dipendente con funzioni analoghe il soggetto tenuto a decidere, motivatamente, sulla situazione di conflitto di interessi del dipendente, e nel Presidente del CdA il soggetto tenuto a decidere, motivatamente, sulla situazione di conflitto di interesse del Direttore o del dipendente con funzioni analoghe.

\*

### **6.5. Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali ed attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.**

Con riferimento a tale misura si prevede che:

- a) Con riferimento alle attività extra-istituzionali:
  - I dipendenti, non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dalla Società;
  - Non sono comunque consentite ai dipendenti, anche a tempo parziale, attività o prestazioni lavorative, da svolgere a favore di enti o privati che abbiano per oggetto consulenze, attività istruttorie, rilascio di pareri o valutazioni di carattere tecnico, presentazione di istanze, comunicazioni, comunque denominate, dirette alla Società.
- b) Con riferimento all'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro si prescrive che:
  - ogni qualvolta la società indice una selezione o interpello per l'assunzione del personale, deve essere indetto a pena di nullità della selezione l'avviso che "i dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti di Arezzo Multiservizi srl non possono partecipare alla selezione".
  - tra i requisiti della selezione deve essere richiesta, sempre a pena della nullità della selezione, e poi acquisita dichiarazione sostitutiva di notorietà/certificazione resa ai sensi del DPR 445/2000 per mezzo della quale tutti i partecipanti alla selezione dichiarano la insussistenza della suddetta clausola di esclusione.
  - gli avvisi e le dichiarazioni sono tempestivamente trasmessi al RPCT affinché questo possa verificare il rispetto delle condizioni appena menzionate

\*

### **6.6. Inconferibilità ed incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013.**

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI). Ha sancito, in particolare, ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali: a) a soggetti che siano destinatari di sentenze di

condanna per reati contro la pubblica amministrazione; b) a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; c) a componenti di organi di indirizzo politico. Le ipotesi di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali riguardano, invece: a) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni nonché lo svolgimento di attività professionale; b) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico. A differenza delle cause di inconferibilità, che comportano una preclusione all'assunzione dell'incarico dirigenziale, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante la rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro.

La Società, per il tramite del RPCT, verifica la sussistenza delle situazioni di inconferibilità ed incompatibilità mediante l'acquisizione della dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o notorietà resa dall'interessato: necessariamente prima dell'assunzione dell'incarico e comunque all'atto del conferimento dell'incarico; eventualmente in ogni momento, su richiesta da parte del RPCT o su segnalazione di terzi, nel corso del rapporto; necessariamente ogni anno, per quanto concerne l'incompatibilità. La dichiarazione deve essere rilasciata nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, e deve contenere l'impegno a comunicare tempestivamente ogni eventuale variazione, con la conseguenza che la dichiarazione mendace, oltre alle conseguenze di cui all'art. 20 comma 5 D.Lgs. 39/2013, assume rilevanza penale ai sensi e per gli effetti del DPR n. 445 del 2000 appena citato.

La Società, per il tramite del RPCT, verifica che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi e negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità nei termini già indicati.

Si dà atto che le dichiarazioni sono state rese nel 2015 e verranno richieste anche nel 2016.

\*

### **6.7. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.**

I dipendenti della Società che risultano condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i c.d. delitti contro la pubblica amministrazione non possono essere preposti a capo degli uffici e dei servizi della Società ed in particolare:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'assunzione di personale dipendente;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli Uffici della Società preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, nonché alla partecipazione a gare ed appalti ed allo smaltimento di rifiuti di qualsiasi genere e natura;
- non possono fare parte delle Commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La Società, per il tramite del RPCT, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali all'atto della formazione della commissione e comunque all'atto dell'assegnazione dell'ufficio e comunque all'atto del conferimento dell'incarico, mediante acquisizione di ufficio del casellario giudiziario (se possibile) ovvero, mediante richiesta ed acquisizione della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini ed alle condizioni di cui al DPR 445/2000.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, la Società:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013, alle quali espressamente si rinvia;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 del decreto legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

\*

## **6.8. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione.**

La misura della rotazione dei dirigenti e/o dei responsabili del procedimento rappresenta senz'altro una importante misura di prevenzione della corruzione che, nel caso di questa Società, non può essere applicata sia perché non vi sono figure dirigenziali (l'unico dirigente presente è andato in pensione nel 2015) sia perché è impensabile prevedere una rotazione dei responsabili dei singoli uffici, in quanto ognuno di essi ha delle specifiche competenze insostituibili, di tal ch  una eventuale rotazione rischierebbe seriamente di compromettere il corretto funzionamento della Società (ad esempio il responsabile dell'ufficio tecnico, RUP in materia di appalti pubblici,   l'unico che ha le competenze tecniche e giuridiche per assolvere a tale compito e non esiste all'interno della Società altro soggetto con le medesime competenze).

\*

## **6.9. Tutela del whistleblower.**

In data 29.12.2017   entrata in vigore la legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarita' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Viste le novit  introdotte da questa legge, la Societ  ritiene opportuno riportarne il testo integrare, salvo, nel corso del 2018, adottare tutti gli atti e/o modifiche al presente Piano per dare concreta attuazione alle nuove disposizioni normative.

La legge in questione recita quanto segue:

### **ART. 1**

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrit  della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorit  nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorit  giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui e' venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non pu  essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura

organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante e' comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attivita' e gli eventuali provvedimenti di competenza. 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. 3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. 4. La segnalazione e' sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. 5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al

comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione. 7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. 8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. 9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

### ART. 2:

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti: «2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare

adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. 2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. 2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

### ART. 3

1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile. 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata. 3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

\*

## **6.10. Formazione in tema di anticorruzione e trasparenza.**

La formazione, come già anticipato nei precedenti paragrafi, costituisce una componente centrale del sistema di prevenzione della corruzione, finalizzata ad assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi e delle regole di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

La Società ha già provveduto nel 2014 e nel 2015 a garantire la formazione al proprio personale dipendente, e per il 2016 e 2017 sono state svolte ore formative concentrate in particolar modo sugli approfondimenti del PTPC, del PTIT e del Codice di Comportamento. Alcune ore di formazione sono state dedicate agli operatori cimiteriali in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, al fine di scoraggiare l'assunzione di comportamenti che, ancorché assunti in buona fede, possono condurre oltre a fenomeni di *maladministration* anche alla violazione di norme penalmente rilevanti.

Anche nel 2018 la formazione verrà garantita ai dipendenti.

\*

## **6.11. Procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi.**

Le decisioni conclusive e finali della Società sono sempre adottate dall'organo e/o soggetto competente per legge, regolamento e/o per statuto ad adottarli e quindi munito del potere decisionale, e almeno quelle inerenti le aree a rischio corruzione individuate nel presente PTPC che producono effetto verso l'esterno devono riportare in narrativa la descrizione, ancorché sintetica, del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti di qualsiasi tipo e natura -anche interni - per addivenire alla decisione finale. In tal modo chiunque via abbia interesse potrà ricostruire l'intera fase procedimentale, anche valendosi dell'istituto del diritto di accesso. Tali decisioni devono sempre essere motivate con precisione, chiarezza e completezza. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione della Società in relazione alle risultanze dell'istruttoria. Particolare attenzione va posta a rendere chiaro il percorso che porta a riconoscere un beneficio ad un soggetto, alla fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse (buon andamento e imparzialità della pubblica

amministrazione). Lo stile dovrà essere il più possibile semplice e diretto. Di norma ogni decisione conclusiva e finale che riguarda una delle aree a rischio corruzione deve prevedere un meccanismo di tracciabilità dell'istruttoria, cartaceo, telematico o di qualsiasi altro tipo e natura. Il criterio di trattazione dei procedimenti a istanza di parte è rigorosamente quello cronologico, fatte salve le eccezioni stabilite da leggi e regolamenti che devono essere debitamente motivate.

\*

## **6.12. Misure specifiche.**

Nell'ambito del processo di identificazione delle misure di mitigazione del rischio all'interno della Società, è stato fatto uno sforzo particolare per individuare delle misure specifiche per ciascun processo e sub-processo, idonee a mitigare i rischi corruttivi sottesi a quella particolare attività.

Gli allegati al PTPC riportanti la "gestione del rischio" individuano, nella scheda denominata "mappatura dei processi" le misure specifiche adottate per ogni sub processo, ed il loro contenuto è descritto nella scheda "Descrizione misure specifiche".

Sinteticamente le misure specifiche si concretizzano in misure quali la "informatizzazione" e la formalizzazione di procedure standard da porre in essere in determinati casi, e comunque in misure ad hoc pensate ed elaborate proprio in relazione al sub-processo in esame tenendo di conto dei principi di efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischi, sostenibilità economica e organizzativa, ed adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione ribaditi nella determina ANAC 12/2015.

\*

## **6.13. Coordinamento con MOG 231/2001.**

La Società, una volta aggiornato il MOG 231, provvederà ad integrarlo con le misure di prevenzione della corruzione recepite nel presente Piano.

\*\*\*

## **PARTE TERZA**

### **7. Monitoraggio, vigilanza e sistema sanzionatorio.**

#### **7.1. Premessa.**

L'attività di monitoraggio, vigilanza e conseguente individuazione di un adeguato sistema sanzionatorio rappresentano senz'altro gli strumenti per garantire la efficienza, efficacia ed effettività delle misure di prevenzione della corruzione.

Il punto di partenza delle misure di vigilanza e monitoraggio è rappresentato dall'obbligo, introdotto con il Codice di Comportamento, di collaborazione attiva di tutti i dipendenti nella fase di attuazione e controllo delle misure di prevenzione della corruzione, in grado sicuramente di responsabilizzare tutti i dipendenti della Società (anche perché la sua violazione costituisce illecito disciplinare) e quindi di rendere veramente efficaci, efficienti ed effettive le misure di prevenzione della corruzione.

\*

## **7.2. Sistema di monitoraggio e di vigilanza.**

L'articolo 1, comma 10, lettera a della legge n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, secondo le modalità indicate in premessa, si prevede che il RPCT, almeno una volta all'anno, preferibilmente ma non obbligatoriamente in prossimità della data prevista dalla legge per la redazione della relazione annuale del RPCT (15 dicembre) provveda formalmente, acquisendo tutte le informazioni che riterrà necessarie dai dipendenti della Società ovvero istituendo un apposito tavolo di lavoro ed avvalendosi del supporto dell'Organismo con funzioni analoghe all'OIV, nominato nel mese di febbraio 2016, a verificare il corretto adempimento delle misure di prevenzione della corruzione.

L'attività di verifica potrà essere limitata anche solo ad alcune delle aree a rischio corruzione (non meno del 30%), tranne quella dei contratti pubblici (che dovrà essere sempre oggetto di verifica) ed a condizione che nel corso del triennio di vigenza del Piano siano sottoposte a verifica tutte le aree a rischio corruzione.

L'attività di verifica dovrà essere formalizzata in apposito supporto informatico o cartaceo e dovrà essere conservata a cura del RPCT.

Al RPCT sono riconosciuti, nel corso delle verifiche, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

### **7.3. Sistema sanzionatorio.**

Premesso che l'art 1 comma 14 L. 190/2012 prevede che *“La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”*, si chiarisce e ribadisce che la violazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza nonché la violazione delle regole di condotta previste nel Codice di comportamento, costituiscono illeciti disciplinari sanzionabili secondo i termini e le modalità dettagliatamente descritti nel medesimo Codice al quale pertanto pare sufficiente rinviare.

## **SEZIONE II**

### **MISURE DI TRASPARENZA**

#### **1. Procedimento di elaborazione e adozione delle misure di trasparenza**

La presente sezione disciplina, al pari del precedente PTIT, le modalità attuative e le iniziative volte all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi; specifica, altresì, le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative di cui sopra.

Le misure di trasparenza recepite nella sezione II seguono il principio di semplificazione già adottato nei precedenti Piani.

Il Responsabile della trasparenza coincide con il responsabile per la prevenzione della corruzione, come previsto dalla determinazione ANAC 1134/2017.

#### **2. Obiettivi strategici**

Obiettivi strategici RPCT per l'anno 2018: verifica sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione di almeno il 50% di tali obblighi.

Obiettivi strategici Amministratore Unico per l'anno 2018: verifica della sostenibilità delle misure.

#### **3. Processo di attuazione delle misure di trasparenza.**

Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013, il RT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate mentre i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

In ragione di ciò e vista la ridotta realtà organizzativa dell'Azienda, Arezzo Multiservizi srl ritiene che, fermo restando i poteri, doveri ed obblighi attribuiti dalla legge al RT ed ai responsabili degli uffici, ai fini di assicurare effettivamente e fattivamente la costante e chiara pubblicazione dei dati nonché il loro aggiornamento, sia necessario individuare i soggetti (persone fisiche) materialmente tenuti a pubblicare ed aggiornare i dati i quali coincidono anche con i soggetti tenuti alla trasmissione dei dati.

Al fine di rendere conoscibile le modalità di adeguamento alla normativa della trasparenza, con particolare riferimento ai dati ed informazioni pubblicati ed ai soggetti (responsabili della pubblicazione e trasmissione) coinvolti nell'attuazione di tale normativa, si rinvia alla apposita tabella denominata **SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI** che è da considerarsi parte integrante e sostanziale delle misure di trasparenza, allegata al presente documento.

#### **4. L'organismo con funzioni analoghe all'O.I.V..**

Arezzo Multiservizi ha individuato nella figura dell'Avv. Gabriele Martelli, l'organismo con funzioni analoghe. A tale organismo è stato conferito anche il compito di supportare il RPCT.

#### **5. Controlli e monitoraggio.**

Al fine di garantire la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, la Società intende avviare un progetto per l'informatizzazione della gestione dei flussi diretti alla sezione Amministrazione Trasparente.

In attesa di tale adeguamento (che non può prescindere anche da valutazione in ordine alla eventuale spesa da sopportare) le misure organizzative di prevenzione della corruzione definiscono comunque tutta una serie di misure volte ad assicurare ordine e regolarità nei flussi informativi. Si rammenta, infatti, che la tabella allegata, che costituisce parte integrante e sostanziale delle misure di trasparenza, individua le strutture coinvolte ai fini dell'aggiornamento e della trasmissione e pubblicazione dei dati, specificando la tempistica e la durata della pubblicazione, affinché i dati e le informazioni siano pubblicate secondo le modalità ed i termini prescritti dalla legge.

Il Responsabile per la trasparenza effettua una costante attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure di trasparenza, cui concorrono tutti gli uffici e tutti i dipendenti, e non solo quelli indicati nella tabella allegata.

In tale ambito il RT effettua il monitoraggio ed i controlli, almeno semestralmente, secondo le seguenti modalità:

- verifica, con la collaborazione di tutti i dipendenti, nessuno escluso, se i dati e le informazioni sono pubblicati secondo i termini, i tempi, i contenuti e le modalità prescritti dalla legge ed in particolare dalla tabella allegata al presente Programma;
- relaziona, anche in forma di scheda sintetica, sull'esito dell'attività di controllo e monitoraggio, e presenta la relazione all'Amministratore Unico, all'OdV, al Collegio Sindacale, al Revisore dei Conti ed all'Organismo con funzioni analoghe all'OIV, entro e non oltre 30 giorni dalla conclusione dell'attività di monitoraggio e controllo. La relazione deve evidenziare: se i dati e le informazioni sono stati pubblicati/aggiornati in ottemperanza a quanto definito nel presente documento, con specifico riferimento a contenuti e tempistica; le eventuali criticità riscontrate; lo stato di avanzamento degli obiettivi di cui è coinvolto; una volta a regime, i suggerimenti tesi a migliorare lo stato di attuazione delle misure di trasparenza.

Si precisa che tutti i dipendenti sono tenuti, anche in fase di monitoraggio e controllo, al pari di quanto previsto nella fase di attuazione delle misure di trasparenza, a prestare la massima collaborazione al fine di consentire una efficace ed efficiente attività di controllo e monitoraggio. La mancata ed ingiustificata collaborazione costituisce illecito disciplinare sanzionabile secondo i termini e le modalità individuate nel Codice di Comportamento in fase di elaborazione.

Il Responsabile può effettuare, inoltre, controlli periodici a campione che mirano a verificare: la regolarità della pubblicazione e dell'aggiornamento; il rispetto dei contenuti delle diverse sotto-sezioni in cui è articolata la sezione Amministrazione Trasparente; il rispetto della tempistica di pubblicazione ed aggiornamento.

Infine, il Responsabile, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013, segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, in relazione alla loro gravità, all'Amministratore Unico, all'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001, all'ANAC, all'Ufficio

Risorse Umane, all'Organismo con funzioni analoghe all' OIV, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità.

## **6. Accesso Civico**

La società garantisce l'accesso civico semplice e l'accesso civico generalizzato (cd. FOIA) nei limiti e nei modi stabiliti dalla legge.

SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI										
Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Denominazione sotto-sezione 3 livello	Ufficio Responsabile della detenzione, trasmissione e pubblicazione dei dati	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Durata pubblicazione			
Disposizioni generali	Misure integrative di prevenzione della corruzione		Responsabile Amministrativo	art. 10 comma 8 D.Lgs. 33/2013	Le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	5 anni dalla pubblicazione			
	Atti generali	Riferimenti normativi su organizzazione ed attività		Art. 12 commi 1 e 2 D.Lgs. 33/2013	Riferimenti normativi con i relativi link alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle società e degli enti	tempestivo	5 anni dalla pubblicazione			
		Atti amministrativi generali			Direttive, atti di indirizzo, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto, anche adottato dall'amministrazione controllante, che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti delle società e degli enti (es. atto costitutivo, statuto, atti di indirizzo dell'amministrazione controllante etc.)					
		Documenti di programmazione strategico gestionali			Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza					
Codice disciplinare e di condotta		Codice di condotta e codice etico								
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo, se non attribuiti a titolo gratuito		Responsabile Amministrativo	art. 13 comma 1 lettera a) ed art. 14 D. Lgs. 33/2013	Organi di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			
					l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			
					Curriculum vitae	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			
					Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			
					Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			
					Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti E Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			
						Situazione patrimoniale di cui all'art. 2, L. 441/82, ivi compresa quella relativa al coniuge ed ai parenti fino al secondo grado (in caso contrario è data evidenza del mancato consenso) e quindi:	Entro 3 mesi dalla elezione o nomina	Fino alla cessazione mandato e/o incarico		
						1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]				
						2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della società/ente, la pubblicazione dei dati sensibili)			Entro 3 mesi dalla elezione o nomina ed aggiornamento annuale	Fino alla cessazione mandato e/o incarico
						3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)			annuale	Fino alla cessazione mandato e/o incarico
					Cessati dall'incarico (V di sopra)	vedi sopra	v.di sopra			
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati				Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti di erogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico (di organo di indirizzo politico) al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado di parentela, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo	5 anni			
Articolazione degli uffici	organigramma			art. 13 comma 1 lett. c) D.Lgs. 33/2013	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione della società o dell'ente, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo	5 anni			
					Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo	5 anni			
	articolazione degli uffici			art. 13 comma 1 lett. b) D.Lgs. 33/2013	Articolazione delle direzioni/uffici e relative competenze	Tempestivo	5 anni			
Telefono e posta elettronica	telefono e pposta elettronica			Art. 13 comma 1 lettera d)	Sono pubblicati i dati per consentire i contatti, distinti per uffici: indirizzo e telefono/fax, indirizzi di email, PEC aziendali	Tempestivo	5 anni			
Consulenti collaboratori ed incarichi professionali in società controllate	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza o di incarichi professionali		Ufficio tecnico	Art. 15 bis D.Lgs. 33/2013	Per ciascun atto di conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza od incarico professionale, inclusi quelli arbitrali è pubblicato: 1) estremi dell'atto di conferimento dell'incarico 2) oggetto della prestazione 3) ragione dell'incarico 4) durata dell'incarico 5) curriculum vitae del soggetto incaricato 6) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali 7) tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura	Tempestivo NB: La pubblicazione dei suddetti dati entro 30 giorni, dal conferimento dell'incarico è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'atto e per la liquidazione dei relativi compensi	2 anni da cessazione incarico			
					Per l'incarico di direttore generale:					
					Atto di conferimento, con indicazione durata di incarico	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			
					Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			

**SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI**

Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Denominazione sotto-sezione 3 livello	Ufficio Responsabile della detenzione, trasmissione e pubblicazione dei dati	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Durata pubblicazione
Personale	Incarichi amministrativi di vertice	Direttore Generale	Responsabile Amministrativo	art. 14 D. Lgs 33/2913 ed art. 20 comma 3 D. Lgs. 39/2013	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico
					Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico
					Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti E Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	tempestivo	Entro 3 mesi dalla elezione e/o nomina
					Situazione patrimoniale di cui all'art. 2, L. 441/82, ivi compresa quella relativa al coniuge ed ai parenti fino al secondo grado (in caso contrario è data evidenza del mancato consenso) e quindi:		
					1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Entro 3 mesi dalla elezione o nomina ed aggiornamento annuale	Fino alla cessazione mandato e/o incarico
					2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della società/ente, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione o nomina	Fino alla cessazione mandato e/o incarico
					3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	annuale	Fino alla cessazione mandato e/o incarico
					dichiarazione resa ai sensi del d.lgs. 39/2013 in tema di incompatibilità ed inconfiribilità	(Inconfiribilità) Tempestivo - (Incompatibilità) Annuale	5 anni
	Ammontare complessivo degli emolumenti precepti a carico della finanza pubblica	Annuale - non oltre il 30 marzo	5 anni				
		Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica.	Annuale (non oltre il 30 marzo)				
		cessato da incarico (v.di sopra)	v.di sopra				
		Per ciascun titolare di incarico dirigenziale:	v.di sopra				
		Sintesi dei dati del contratto (quali data della stipula, durata, oggetto dell'incarico)	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			
		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			
		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico			
	Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	tempestivo	3 anni da cessazione mandato e/o incarico				
	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti E Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	tempestivo	Entro 3 mesi dalla elezione e/o nomina				
	dichiarazione resa ai sensi del d.lgs. 39/2013 in tema di incompatibilità ed inconfiribilità	(Inconfiribilità) Tempestivo - (Incompatibilità) Annuale	5 anni				
	Ammontare complessivo degli emolumenti precepti a carico della finanza pubblica	Annuale - non oltre il 30 marzo	5 anni				
	cessati da incarico (v.di sopra)	v.di sopra	v.di sopra				
	Provvedimenti di erogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione comunicazione dei dati concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico (di organo di indirizzo politico) al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado di parentela, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo	5 anni				
	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato e non determinato	Annuale	5 anni				
	Numero del personale a tempo indeterminato e determinato in						
	Costo annuale del personale						
	Personale in servizio						
	Incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	dirigenti		art. 14 D. Lgs 33/2913 ed art. 20 comma 3 D. Lgs. 39/2013			
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali		Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013		Tempestivo	5 anni
	Dotazione organica			Art. 16 e 17 d.lgs. n. 33/2013		Annuale	5 anni

SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI								
Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Denominazione sotto-sezione 3 livello	Ufficio Responsabile della detenzione, trasmissione e pubblicazione dei dati	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Durata pubblicazione	
	Tassi di assenza			Art. 16 d.lgs. n. 33/2013	servizio Tassi di assenza del personale distinti per per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale	5 anni	
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)			Art. 18, d.lgs. n. 33/2013	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente, con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo	5 anni	
	Contrattazione collettiva			Art. 21 d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali	Tempestivo	5 anni	
	Contrattazione integrativa			Art. 21 d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi stipulati Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa	Tempestivo Annuale	5 anni	
Selezione del personale	reclutamento del personale	Criteri e modalità	Responsabile Amministrativo	Artt. 19 e 23 D.Lgs. 33/2013	provvedimenti/regolamenti/atti generali che stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale	Tempestivo	5 anni	
		Avvisi di selezione			avviso selezione, criterio selezione, esito della selezione			
Performance	Ammontare complessivo dei premi		Responsabile Amministrativo	Art. 10 comma 1 D. Lgs. 33/2013	Criteri di distribuzione dei premi al personale e ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo	5 anni	
Enti controllati	Società partecipate	Dati relativi alle società partecipate	Responsabile Amministrativo	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Elenco delle società di cui la società/ente in controllo pubblico detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in loro favore d o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate, da società/ente in controllo pubblico, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate.	annuale	5 anni	
				Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Per ciascuna delle società:			
					1) ragione sociale	annuale	5 anni	
					2) misura dell'eventuale partecipazione della società/ente	annuale	5 anni	
					3) durata dell'impegno	annuale	5 anni	
					4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio della società/ente	annuale	5 anni	
	5) numero dei rappresentanti della società/ente negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	annuale	5 anni					
	6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	annuale	5 anni					
	7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	annuale	5 anni					
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	8) Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	tempestivo	5 anni				
	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	9) Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	annuale	5 anni				
	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	10) Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	annuale	5 anni				
	Provedimenti	Dati relativi agli enti di diritto privati controllati	Responsabile Amministrativo	Art. 22, c. 1, lett. dbis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	tempestivo	5 anni	
Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016				Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	tempestivo	5 anni		
Enti di diritto privato in controllo pubblico	Dati relativi agli enti di diritto privati controllati	Responsabile Amministrativo	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	tempestivo	5 anni		
				Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	annuale	5 anni		
				Per ciascuna degli enti:				
				1) ragione sociale	annuale	5 anni		
				2) misura dell'eventuale partecipazione della società/ente	annuale	5 anni		
				3) durata dell'impegno	annuale	5 anni		
4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio della società/ente	annuale	5 anni						
5) numero dei rappresentanti della società/ente negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	annuale	5 anni						
6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	annuale	5 anni						
7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	annuale	5 anni						
Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	8) Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	tempestivo	5 anni					
Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	9) Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	annuale	5 anni					
Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	10) Collegamento con i siti istituzionali degli enti	annuale	5 anni					
d.lgs. n.33/2013	Rappresentazione grafica		Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n.33/2013	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra società/ente e le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	annuale	5 anni		
				<b>Per ciascuna tipologia di procedimento da pubblicare in tabelle i seguenti dati:</b> 1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili 2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria 3) nome del responsabile del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale 4) ufficio del procedimento, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale E ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale				

**SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI**

Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Denominazione sotto-sezione 3 livello	Ufficio Responsabile della detenzione, trasmissione e pubblicazione dei dati	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Durata pubblicazione
Attività e procedimenti	Attività e procedimenti (solo se in presenza di attività amministrativa)		Responsabile Amministrativo	Art. 35 d.lgs. n. 33/2013	5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano 6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante 7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione 8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli 9) link di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione 10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari (art.36 d.lgs.33/2013 e art.5 d.lgs.82/2005), con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento 11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale <b>Per i procedimenti ad istanza di parte (da pubblicare in tabelle):</b> 1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni 2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo	5 anni
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	DATI previsti dall'art. 1 comma 31 L. 190/2012 (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Ufficio tecnico	Art. 4 delib. Anac n. 39/2016. Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016.	1. CIG; 2. Struttura proponente; 3. Oggetto del Bando; 4. Procedura di scelta del contraente; 5. Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento; 6. Aggiudicatario; 7. Importo di aggiudicazione; 8. Tempi completamento opera, servizio, fornitura; 9. Importo somme liquidate.	Tempestivo	5 anni
				Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Tabella riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni relative all'anno precedente	Annuale	
				Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 Art. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali	Tempestivo	
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	<b>Per ogni procedura:</b> <b>Avvisi di preinformazione</b> - Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazioni (art. 141, dlgs n. 50/2016)					
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	<b>Delibera a contrarre o atto equivalente</b> (per tutte le procedure)					
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	<b>Avvisi e bandi</b> - Avviso (art. 19, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Avviso di formazione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1, e 4, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 127, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso relativo all'esito della procedura; Pubblicazione a livello nazionale di bandi e avvisi; Bando di concorso (art. 153, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di aggiudicazione (art. 153, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concessione, invito a presentare offerta, documenti di gara (art. 171, c. 1 e 5, dlgs n. 50/2016); Avviso in merito alla modifica dell'ordine di importanza dei criteri, Bando di concessione (art. 173, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 183, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso costituzione del privilegio (art. 186, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 188, c. 3, dlgs n. 50/2016)					
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	<b>Avviso sui risultati della procedura di affidamento</b> - Avviso sui risultati della procedura di affidamento con indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concorso e avviso sui risultati del concorso (art. 141, dlgs n. 50/2016); Avvisi relativi l'esito della procedura, possono essere raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3, dlgs n. 50/2016); Elenchi dei verbali delle commissioni di gara			Tempestivo		
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	<b>Avvisi sistema di qualificazione</b> - Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione, di cui all'Allegato XIV, parte II, lettera H; Bandi, avviso periodico indicativo; avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione; Avviso di aggiudicazione (art. 140, c. 1, 3 e 4, dlgs n. 50/2016)						
Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura							



SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI							
Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Denominazione sotto-sezione 3 livello	Ufficio Responsabile della detenzione, trasmissione e pubblicazione dei dati	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Durata pubblicazione
Pagamenti	Dati sui pagamenti		Responsabile Amministrativo	Art. 4-bis, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione)	5 anni
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore di tempestività dei pagamenti		Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	annuale	5 anni
		Ammontare complessivo dei debiti			Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	trimestrale	
	IBAN e pagamenti informatici				Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale.	annuale
Opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche		Ufficio Tecnico	art 38 D. Lgs. 33/2013	atti di programmazione delle opere pubbliche (link alla sotto sezione "bandi di gara e contratti"	tempestivo	5 anni
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche				informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate		
Informazioni ambientali (solo concessionari di pubblici servizi o chi svolge funzioni pubbliche connesse alle tematiche ambientali o esercenti responsabilità amministrative sotto il controllo di un organismo pubblico )	Informazioni ambientali		Ufficio Tecnico	Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013; D.lgs. 195/2005	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali	tempestivo	5 anni
	Stato dell'ambiente				1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	tempestivo	5 anni
	Fattori inquinanti				2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	tempestivo	5 anni
	Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto				3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costibenefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	tempestivo	5 anni
	Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto				4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costibenefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	tempestivo	5 anni
	Relazioni sull'attuazione della legislazione				5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	tempestivo	5 anni
	Stato della salute e della sicurezza umana				6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	tempestivo	5 anni
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione		Responsabile Amministrativo	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Ple misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	
				Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	
				art. 1 comma 14 l. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di	annuale	
				Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	
	Accesso civico		Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	ACCESSO CIVICO SEMPLICE: Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	5 anni	
			Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO: Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo		
	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati			Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	REGISTRO DEGLI ACCESSI: Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Tempestivo	
				Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dat.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	
	Dati ulteriori			Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in	Annuale	
				Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	tempestivo	

# MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2018-2020

## PARTE SPECIALE

Sottoposto all'Amministratore Unico in data 26/01/2018

Approvato dall'Amministratore Unico in data 30/01/2018

AREZZO MULTISERVIZI SRL



## AREA ASSUNZIONE E PROGRESSIONE IN CARRIERA

MAPPATURA SUB-PROCESSI		EVENTI RISCHIOSI		VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE		MONITORAGGIO	
PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE	SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE		MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
A-B) RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE IN CARRIERA								
	Pianificazione dei fabbisogni	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Abuso nei processi di pianificazione	parzialmente vincolata	1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Formazione; 4. Asrenzione in caso di conflitto di interesse	5. Rispetto del regolamento per le assunzioni; 6. Rispetto della procedura indicata dalla Società per la progressione; 7 CCNL	Tutte le misure in attuazione	Continuativa
	Elaborazione e pubblicazione del bando di selezione	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Previsioni di requisiti di accesso/progressione "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolar	parzialmente vincolata	1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Formazione; 4. Asrenzione in caso di conflitto di interesse	5. Rispetto del regolamento per le assunzioni; 6. Rispetto della procedura indicata dalla Società per la progressione; 7 CCNL	Tutte le misure in attuazione	Continuativa
	Ricezione ed analisi delle domande	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Omessa accurata analisi delle domanda al fine di includere candidati privi dei requisiti		1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Formazione; 4. Asrenzione in caso di conflitto di interesse	5. Rispetto del regolamento per le assunzioni; 6. Rispetto della procedura indicata dalla Società per la progressione; 7 CCNL	Tutte le misure in attuazione	Continuativa
	Espletamento prove	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;	parzialmente vincolata	1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Formazione; 4. Asrenzione in caso di conflitto di interesse	5. Rispetto del regolamento per le assunzioni; 6. Rispetto della procedura indicata dalla Società per la progressione; 7 CCNL	Tutte le misure in attuazione	Continuativa

VALUTAZIONE RISCHIO

V.DI TABELLA ALLEGATA

A: ALTO

B: MEDIO BASSO

## AREA ASSUNZIONE E PROGRESSIONE IN CARRIERA

MAPPATURA SUB-PROCESSI		EVENTI RISCHIOSI	VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE	MONITORAGGIO			
PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE	SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE		MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
	Assunzione e/o attribuzione progressione	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge	vincolata	1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Formazione; 4. Asrenzione in caso di conflitto di interesse	5. Rispetto del regolamento per le assunzioni; 6. Rispetto della procedura indicata dalla Società per la progressione; 7 CCNL	Tutte le misure in attuazione	Continuativa
<b>C) CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE E LAVORO SOMMINISTRATO</b>								
	Individuazione profili /requisiti da selezionare	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Individuazione di requisiti ad hoc per favorire un determinato soggetto	parzialmente vincolata	1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Asrenzione in caso di conflitto di interesse	4. Rispetto della procedura indicata dalla Società per gli incarichi	Tutte le misure in attuazione	Continuativa
	Svolgimento della procedura di valutazione comparativa	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione	parzialmente vincolata	1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Asrenzione in caso di conflitto di interesse	4. Rispetto della procedura indicata dalla Società per gli incarichi	Tutte le misure in attuazione	Continuativa
	Inserimento delle risorse	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Improprio ricorso a risorse umane esterne	parzialmente vincolata	1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Asrenzione in caso di conflitto di interesse	4. Rispetto della procedura indicata dalla Società per gli incarichi	Tutte le misure in attuazione	Continuativa

VALUTAZIONE RISCHIO

V.DI TABELLA ALLEGATA

C: ALTO

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo A		Reclutamento	
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
<p align="center"><b><u>Discrezionalità</u></b></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	2	<p align="center"><b><u>Impatto organizzativo</u></b></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	2
<p align="center"><b><u>Rilevanza esterna</u></b></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	5	<p align="center"><b><u>Impatto economico</u></b></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Si</p>	1
<p align="center"><b><u>Complessità del processo</u></b></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Si, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Si, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	1	<p align="center"><b><u>Impatto reputazionale</u></b></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Si, sulla stampa locale</p> <p>Si, sulla stampa nazionale</p> <p>Si, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><b><u>Valore economico</u></b></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>		<p align="center"><b><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></b></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo A		Reclutamento	
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (da intendersi dipendente con funzioni direttive)  A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente)  A livello di capo dipartimento/segretario generale (da intendersi CDA o Presidente del CdA)	5
<b>Frazionabilità del processo</b>  Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ?  No Sì	5		
<b>Controlli (3)</b> Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?  Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione Sì, è molto efficace Sì, per una percentuale approssimativa del 50% Sì, ma in minima parte No, il rischio rimane indifferente	3		
<p><b>NOTE: (1)</b> Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. (2) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione.(3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziali avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente . Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.</p>			
<b>VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ</b> Media valori frequenza	3,50		
<b>VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO</b> Media valori impatto	2,25		
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</b> = Valore frequenza x valore impatto			
	<b>7,88</b>	<b>RISCHIO ALTO</b>	

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo B

Progressione in carriera

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
<p align="center"><u>Discrezionalità</u></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	2	<p align="center"><u>Impatto organizzativo</u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti-amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	2
<p align="center"><u>Rilevanza esterna</u></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	2	<p align="center"><u>Impatto economico</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Sì</p>	1
<p align="center"><u>Complessità del processo</u></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	1	<p align="center"><u>Impatto reputazionale</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Sì, sulla stampa locale</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><u>Valore economico</u></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>	1	<p align="center"><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo B

**Progressione in carriera**

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (da intendersi dipendente con funzioni direttive)  A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente)  A livello di capo dipartimento/segretario generale (da intendersi CDA o Presidente del CdA)	5
<b><u>Frazionabilità del processo</u></b>  Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ?  No Si	1		
<b><u>Controlli (3)</u></b> Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?  Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione  Si, è molto efficace  Si, per una percentuale approssimativa del 50%  Si, ma in minima parte No, il rischio rimane indifferente	3		

**NOTE: (1)** Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. (2) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione. (3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

<b>VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ</b> Media valori frequenza	1,67	
<b>VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO</b> Media valori impatto	2,25	
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</b> = Valore frequenza x valore impatto		
	<b>3,75</b>	<b>RISCHIO MEDIO BASSO</b>

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo C

**Conferimento di incarichi di collaborazione e lavoro som**

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
<p align="center"><u>Discrezionalità</u></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	2	<p align="center"><u>Impatto organizzativo</u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti-amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	2
<p align="center"><u>Rilevanza esterna</u></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	5	<p align="center"><u>Impatto economico</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Sì</p>	1
<p align="center"><u>Complessità del processo</u></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	1	<p align="center"><u>Impatto reputazionale</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Sì, sulla stampa locale</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><u>Valore economico</u></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>	3	<p align="center"><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo C

**Conferimento di incarichi di collaborazione e lavoro som**

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (da intendersi dipendente con funzioni direttive)  A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente)  A livello di capo dipartimento/segretario generale (da intendersi CDA o Presidente del CdA)	5
<b>Frazionabilità del processo</b>  Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ?  No Si	5		
<b>Controlli (3)</b> <b>Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?</b>  Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione  Si, è molto efficace  Si, per una percentuale approssimativa del 50%  Si, ma in minima parte No, il rischio rimane indifferente	3		

**NOTE: (1)** Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. (2) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione. (3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

<b>VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ</b> Media valori frequenza	3,17	
<b>VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO</b> Media valori impatto	2,25	
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</b> = Valore frequenza x valore impatto		
	<b>7,13</b>	<b>RISCHIO ALTO</b>

**Misura specifica relativa ai processi A e B: Rispetto della procedura indicata dalla Società per la progressione in carriera:**

Le progressioni di carriera sono disciplinate nel rispetto del CCNL applicato e comunque tengono conto della specifica professionalità del dipendente maturata e dimostrata nel corso del servizio, nonché del possesso dei requisiti necessari per accedere al profilo dall'esterno. Ove possibile è garantita selezione tra tutti i soggetti che all'interno della Azienda sono in possesso degli specifici requisiti. Poiché allo stato attuale manca un regolamento per la progressione in carriera, si ritiene opportuno individuare (quanto meno per le progressioni non automatiche per decorrenza di anzianità ex CCNL) le seguenti misure, significative per la prevenzione della corruzione, che pertanto devono ritenersi obbligatorie a seguito dell'adozione del presente PTPC, consistenti in:

1. Proposta al CDA, da parte dell'Area tecnica e/o Amministrativa e/o da chiunque vi abbia interesse, della necessità e/o opportunità di disporre la progressione in carriera;
2. Accertamento da parte del CDA delle esigenze organizzative, delle performance individuali, e delle risorse disponibili;
3. Decisione da parte del CDA sull'accoglimento o meno della proposta con determina debitamente motivata;
4. In caso di approvazione della proposta (con determina debitamente motivata), nomina del R.U.P. diverso dal Direttore (in quanto in AREZZO MULTISERVIZI SRL il Direttore è anche RPC);
5. Attivazione della procedura di selezione qualora siano presenti all'interno dell'Azienda più soggetti in possesso dei requisiti richiesti per lo specifico profilo professionale;
6. Monitoraggio da parte del RPC dell'attività istruttoria condotta dal RUP;
7. Approvazione della progressione in carriera con determina (debitamente motivata) del CDA.

**Misura specifica relativa al processo C: Rispetto della procedura per il conferimento di incarichi:**

1. Proposta al CDA, da parte del Responsabile dell'Ufficio che ravvisa la necessità e/o opportunità di conferire l'incarico, dell'incarico da conferire;
2. Accertamento da parte del CDA della effettiva necessità e/o opportunità di conferire l'incarico nonché delle risorse necessarie ed a disposizione nei limiti di budget prestabilito;
3. In caso di valutazione positiva da parte del CDA, nomina di RUP diverso dal direttore;
4. Individuazione da parte del RUP dei requisiti necessari che deve possedere il candidato per assolvere l'incarico ed attivazione della procedura di selezione;
5. Monitoraggio da parte del RPC dell'attività istruttoria condotta dal RUP;
6. Approvazione del conferimento dell'incarico con determina (debitamente motivata) del CDA

AREA CONTRATTI PUBBLICI

MAPPATURA SUB-PROCESSI					EVENTI RISCHIOSI	MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	MONITORAGGIO	
FASI (INDIVIDUATE EX 3.2. PARTE SPECIALE AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI DETERMINA ANAC 12/2015)	SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' RELATIVA AL SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	ATTIVITA' VINCOLATA OPPURE DISCREZIONALE	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE			STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE	ANALISI ED INDIVIDUAZIONE FABBISOGNI	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Discrezionale	DEFINIZIONE DI UN FABBISOGNO NON CORRISPONDENTE A CRITERI DI EFFICACIA ED ECONOMICITA'	1) applicazione codice di comportamento 2) applicazione normativa sugli appalti pubblici	3) standardizzazione procedure indicate dalla Società 4) audit interni al fine di verificare il fabbisogno annuale	1,2,3 GIA' IN ATTUAZIONE 4 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA
PROGETTAZIONE	PROCEDURE PER LA SELEZIONE DEL CONTRAENTE	INDIVIDUAZIONE DELLA PROCEDURA DI AGGIUDICAZIONE	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	ELUSIONE DELLE REGOLE DI AFFIDAMENTO DEGLI APPALTI, MEDIANTE L'IMPROPRIO UTILIZZO DI SISTEMI DI AFFIDAMENTO, PER FAVORIRE UN OPERATORE	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici 2) applicazione codice di comportamento 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) standardizzazione procedure indicate da Società 5) motivazione in ordine alla scelta della procedura ed al sistema di affidamento adottato	TUTTE LE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA
	PROCEDURE PER LA SELEZIONE DEL CONTRAENTE	DETERMINAZIONE IMPORTO A BASE D'ASTA	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	NON CORRETTA APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI RELATIVE AL CALCOLO DELL'IMPORTO DELL'APPALTO	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici 2) applicazione codice di comportamento 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) standardizzazione procedure indicate dalla Società 5) Corretta individuazione e tracciabilità dei criteri ai quali attenersi nella determinazione del valore stimato del contratto avendo riguardo alle norme pertinenti e all'oggetto complessivo del contratto	1,2,3,4 GIA' IN ATTUAZIONE 5 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA
	PROCEDURE PER LA SELEZIONE DEL CONTRAENTE	STESURA BANDO GARA, CAPITOLATO, DISCIPLINARE, FAC SIMILI PER PARTECIPAZIONE	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	DEFINIZIONE DI REQUISITI DI ACCESSO E FORMULAZIONE DI CRITERI DI AGGIUDICAZIONE AL FINE DI FAVORIRE UN CONCORRENTE; MANCATA ACQUISIZIONE DEL CIG E/O IRREGOLARE O ASSENTE PUBBLICITA'; MANCATO RISPETTO DEI CRITERI PER LA NOMINA DELLA COMMISSIONE DI GARA	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici 2) applicazione codice di comportamento, in particolare astensione in caso di conflitto di interessi 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) Uso di clausole standard conformi alle prescrizioni normative 5) sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di interessi personali in relazione allo specifico oggetto di gara	1,2,3,4, GIA' IN ATTUAZIONE, 5 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA
	PROCEDURE PER LA SELEZIONE DEL CONTRAENTE	AFFIDAMENTI DIRETTI / PROCEDURE NEGOZiate	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	ECESSIVO RICORSO A PROCEDURE DI ACQUISTO DIRETTO A DISTANZA DI POCO TEMPO PER L'ACQUISIZIONE DI PRESTAZIONI EQUIPOLLENTI IN ASSENZA DI MOTIVAZIONI TALI DA GIUSTIFICARE I RISPETTI AFFIDAMENTI; RICORSO A PROCEDURE CONTRATTUALI IN MANCANZA DI EFFETTIVA NECESSITA' PER RAGIONI DIPENDENTI DALL'AMMINISTRAZIONE; RICORSO AD AFFIDAMENTI IN VIA D'URGENZA IN MANCANZA DEI PRESUPPOSTI DI LEGGE	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici; 2) applicazione codice di comportamento ; 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) Richiesta di preventivo secondo procedure standardizzate da Società; 5) Rendiconto annuale degli affidamenti diretti e delle procedure negoziate al CDA	1,2,3,4, GIA' IN ATTUAZIONE, 5 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA

VALUTAZIONE RISCHIO

RISCHIO: ALTO

AREA CONTRATTI PUBBLICI

MAPPATURA SUB-PROCESSI					EVENTI RISCHIOSI	MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	MONITORAGGIO	
FASI (INDIVIDUATE EX 3.2. PARTE SPECIALE AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI DETERMINA ANAC 12/2015)	SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' RELATIVA AL SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	ATTIVITA' VINCOLATA OPPURE DISCREZIONALE	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE			STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
SELEZIONE DEL CONTRAENTE	ESPLETAMENTO DELLA GARA	VERIFICA DOCUMENTAZIONE PRESENTATA DAI CONCORRENTI	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	INSUFFICIENTE VERIFICA DELLA COMPLETEZZA DELLA DOCUMENTAZIONE AL FINE DI NON ESCLUDERE O DI ESCLUDERE UN DETERMINATO CONCORRENTE	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici 2) applicazione codice di comportamento 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) accessibilità on line della documentazione di gara 5) nomina della Commissione secondo le modalità di legge 6) rilascio da parte dei commissari delle dichiarazioni previste dalla normativa su appalti, da quella ex D. Lgs. 39/2013 e sulla insussistenza di conflitto di interessi	1, 2, 3, 4, 5 GIA' IN ATTUAZIONE; 5 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA
	ESPLETAMENTO DELLA GARA	VERIFICA REQUISITI CONCORRENTE	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	MANCATA ESCLUSIONE CONCORRENTI PRIVI DI REQUISITI; DISAMINA REQUISITI CONCORRENTI NON CORRETTA AL FINE DI FAVORIRE UN CONCORRENTE	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici ; 2) applicazione codice di comportamento ; 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) accessibilità on line della documentazione di gara 5) nomina della Commissione secondo le modalità di legge 6) rilascio da parte dei commissari delle dichiarazioni previste dalla normativa su appalti, da quella ex D. Lgs. 39/2013 e sulla insussistenza di conflitto di interessi	1, 2, 3, 4, 5 GIA' IN ATTUAZIONE; 6 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA
	ESPLETAMENTO DELLA GARA	SELEZIONE DEL CONTRAENTE	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	USO DISTORTO DELLA VALUTAZIONE DELL'OFFERTA TECNICA ATTO A FAVORIRE UN CONCORRENTE. VALUTAZIONE DELL'OFFERTA NON CHIARA/TRASPARENTE/GIUSTIFICATA	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici ; 2) applicazione codice di comportamento 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) nomina della Commissione secondo le modalità di legge 5) Pubblicazione per estratto dei punteggi attribuiti agli offerenti all'esito della aggiudicazione definitiva 6) rilascio da parte dei commissari delle dichiarazioni previste dalla normativa su appalti, da quella ex D. Lgs. 39/2013 e sulla insussistenza di conflitto di interessi	1, 2, 3, 4 GIA' IN ATTUAZIONE ; 5, 6 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA
	ESPLETAMENTO DELLA GARA	VERIFICA OFFERTE ANOMALE	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	NON CORRETTA VERIFICA GIUSTIFICAZIONI OFFERTE ANOMALE AL FINE DI FAVORIRE UN CONCORRENTE	1) applicazione codice di comportamento ; 2) applicazione normativa sugli appalti pubblici	3) Introduzione di misure atte a documentare il procedimento di valutazione delle offerte anomale e di verifica della congruità dell'anomalia, specificando espressamente le motivazioni nel caso in cui, all'esito del procedimento di verifica, non si sia proceduto all'esclusione	1, 2, 3 GIA' IN ATTUAZIONE ; 3 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA

VALUTAZIONE RISCHIO

RISCHIO: ALTO

AREA CONTRATTI PUBBLICI

MAPPATURA SUB-PROCESSI					EVENTI RISCHIOSI	MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	MONITORAGGIO	
FASI (INDIVIDUATE EX 3.2. PARTE SPECIALE AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI DETERMINA ANAC 12/2015)	SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' RELATIVA AL SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	ATTIVITA' VINCOLATA OPPURE DISCREZIONALE	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE			STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
VERIFICA DELL'AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO	STIPULA CONTRATTO	VERIFICA DEI REQUISITI AI FINI DELLA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	OMISSIONE DI CONTROLLI AL FINE DI FAVORIRE UN AGGIUDICATARIO PRIVO DI REQUISITI OPPURE ALTERAZIONE DELLE VERIFICHE AL FINE DI PREFERIRE L'AGGIUDICATARIO E FAVORIRE I CONCORRENTI CHE SEGUONO NELLA GRADUATORIA; CONTENUTO DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI IN DANNO DELL'AMMINISTRAZIONE ED IN FAVORE DEL FORNITORE	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici; 2) applicazione codice di comportamento; 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) Formalizzazione e pubblicazione da parte di tutti i dipendenti che hanno partecipato alla gestione della gara di una dichiarazione attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 5 anni	1, 2, 3 GIA' IN ATTUAZIONE; 4 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA
ESECUZIONE CONTRATTO	MODIFICHE IN CORSO D'ESECUZIONE, VERIFICHE E PAGAMENTI	VARIANTI CONTRATTUALI	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	AMMISSIONE DI VARIANTI PER CONSENTIRE ALL'APPALTATORE DI RECUPERARE IL RIBASSO OFFERTO IN GARA	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici; 2) applicazione codice di comportamento; 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) Pubblicazione, contestualmente alla loro adozione e almeno per tutta la durata del contratto, dei provvedimenti di adozione delle varianti	1, 2, 3 GIA' IN ATTUAZIONE; 4 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA
		VERIFICHE IN CORSO D'ESECUZIONE- CRONOPROGRAMMA	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	MANCATA O INSUFFICIENTE VERIFICA DELLO STATO AVANZAMENTO; NON CORRETTA APPLICAZIONE DI PENALI ATTA A FAVORIRE IL FORNITORE.	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici; 2) applicazione codice di comportamento; 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) verifica stato avanzamento con cadenza prestabilita e trasmissione degli atti al RPC in caso di eccessivo allungamento dei tempi rispetto al cronoprogramma;	1, 2, 3 GIA' IN ATTUAZIONE; 4 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA
		AUTORIZZAZIONE AL SUBAPPALTO	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	AUTORIZZAZIONE AL SUBAPPALTO NON CONFORME A NORMA OVVERO ALLA DICHIARAZIONE DI GARA AL FINE DI FAVORIRE L'IMPRESA; ACCORDI COLLUSIVI TRA IMPRESE PARTECIPANTI A GARA VOLTI A UTILIZZARE IL SUBAPPALTO QUALE MECCANISMO PER DISTRIBUIRE I VANTAGGI DELL'ACCORDO A TUTTI I PARTECIPANTI ALLO STESSO	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici; 2) applicazione codice di comportamento; 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) adeguata verifica documentazione subappalto e modalità e termini di pagamento ai subappaltatori	TUTTE LE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA
			VERIFICHE PSC O DUVRI	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	OMESSO CONTROLLO SU PSC O DUVRI AL FINE DI EVITARE CHE EMERGA L'INADEGUATEZZA E/O FALSIFICAZIONE DEI DOCUMENTI	1) applicazione normativa sulla sicurezza sul lavoro; 2) applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.		TUTTE LE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE

VALUTAZIONE RISCHIO

RISCHIO: ALTO

AREA CONTRATTI PUBBLICI

MAPPATURA SUB-PROCESSI					EVENTI RISCHIOSI	MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	MONITORAGGIO	
FASI (INDIVIDUATE EX 3.2. PARTE SPECIALE AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI DETERMINA ANAC 12/2015)	SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' RELATIVA AL SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	ATTIVITA' VINCOLATA OPPURE DISCREZIONALE	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE			STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
		PAGAMENTI IN CORSO DI ESECUZIONE	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	MANCATO RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRACCIABILITA'; MANCATA APPLICAZIONE PENALI; ERRATO CALCOLO IMPORTO DA LIQUIDARE	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici ; 2) applicazione codice di comportamento; 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) verifica dati su tracciabilità; 5) verifica applicazione penali prima del pagamento; 6) pagamento solo dopo l'emissione della fattura	TUTTE LE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA
		RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSE	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	ACCORDI POSTI IN ESSERE IN DANNO ALLA SOCIETA'	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici ; 2) applicazione codice di comportamento; 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) Pubblicazione di accordi bonari e transazioni con oscuramento dei dati personali relativi al segreto industriale o commerciale	1, 2, 3 GIA' IN ATTUAZIONE ; 4 DA ATTUARE CON ADOZIONE PTPC	CONTINUATIVA
RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO		COLLAUDO	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	NOMINA COMPONENTI COMMISSIONE COLLAUDO CON CRITERI NON CONFORMA NORMA; MANCATA DENUNCIA VIZI DELLA FORNITURA	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici ; 2) applicazione codice di comportamento; 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) verifica della documentazione relativa al collaudo	TUTTE LE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA
		DECRETO DI LIQUIDAZIONE	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Vincolata	MANCATO RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRACCIABILITA'; MANCATA APPLICAZIONE PENALI; ERRATO CALCOLO IMPORTO DA LIQUIDARE	1) applicazione normativa sugli appalti pubblici ; 2) applicazione codice di comportamento; 3) trasparenza dati degli appalti secondo normativa	4) verifica dati su tracciabilità; 5) verifica applicazione penali prima del pagamento; 6) pagamento solo dopo l'emissione della fattura	TUTTE LE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA

VALUTAZIONE RISCHIO

RISCHIO: ALTO

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo C		Contratti pubblici	
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
<p align="center"><u>Discrezionalità</u></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	2	<p align="center"><u>Impatto organizzativo</u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti-amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	2
<p align="center"><u>Rilevanza esterna</u></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	5	<p align="center"><u>Impatto economico</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Sì</p>	1
<p align="center"><u>Complessità del processo</u></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Si, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Si, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	3	<p align="center"><u>Impatto reputazionale</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Sì, sulla stampa locale</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><u>Valore economico</u></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>		<p align="center"><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	

Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (da intendersi dipendente con funzioni direttive) A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente) A livello di capo dipartimento/segretario generale (da intendersi CDA o Presidente del CdA)	5
<b><u>Frazionabilità del processo</u></b> Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ? No Si	5		
<b><u>Controlli (3)</u></b> Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio? Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione Si, è molto efficace Si, per una percentuale approssimativa del 50% Si, ma in minima parte No, il rischio rimane indifferente	4		
<p><b>NOTE: (1) Gli indici di probabilità</b> vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. (2) Gli <b>indici di impatto</b> vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione.(3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente . Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.</p>			
<b>VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ</b> Media valori frequenza	4,00		
<b>VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO</b> Media valori impatto	2,25		
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</b> = Valore frequenza x valore impatto			
	<b>9,00</b>	<b>RISCHIO ALTO</b>	

**Misura specifica del rispetto della procedura standardizzata per affidamento lavori servizi e forniture:**

1. Accertamento da parte della RUP dell'esigenza di procedere all'affidamento dell'esecuzione di lavori, servizi o forniture in relazione ai programmi predisposti dall'Azienda e successiva proposta al Consiglio di Amministrazione;
2. Approvazione con decisione del Consiglio di Amministrazione della proposta;
3. Individuazione da parte del RUP, sulla base dell'elenco dei Imprese di Fiducia in caso di lavori di importo inferiore ad €. 200.000,00 delle imprese cui richiedere l'offerta e predisposizione del capitolato d'appalto e degli atti relativi alla gara, ovvero per i servizi e le forniture la predisposizione delle procedure tecniche per l'affidamento;
4. Individuazione della procedura di gara di appalto da adottare, indizione della stessa e suo espletamento da parte di Commissione nominata dal CDA dopo la chiusura dei termini di presentazione delle offerte, presieduta dal Direttore, integrata ove necessario da componente esterno alla Azienda con specifica professionalità, previa verifica dei AREZZO MULTISERVIZI SRL 12 requisiti di qualificazione e di aggiudicazione, valutazione delle offerte dell'eventuale anomalia, approvazione finale dei relativi atti con decisione del Consiglio di Amministrazione;
5. Predisposizione e stipula del Contratto di appalto da sottoscrivere da parte del Direttore.

**Misura specifica del rispetto della procedura standardizzata per gestione dell'esecuzione dei lavori, servizi e forniture:**

1. Individuazione da parte del R.U.P. e sotto il monitoraggio del Direttore delle figure gestionali dell'esecuzione dell'intervento (direttore dei lavori o dell'esecuzione del contratto, collaudatore) e che intervengono già prima del contratto per l'accertamento dell'esecuzione dell'intervento;
2. Individuazione da parte del R.U.P. e sotto il monitoraggio del Direttore delle figure ausiliarie alla gestione dell'esecuzione dell'intervento (direttori operativi, assistenti addetti alla contabilità e misura);
3. Redazione da parte del Direttore dei Lavori o dell'esecuzione del contratto e sotto la supervisione del R.U.P. degli atti e delle procedure inerenti la realizzazione dell'intervento appaltato;
4. Predisposizione degli atti di approvazione di varianti in corso di esecuzione dell'appalto, sia nel caso dei lavori, che dei servizi e delle forniture, con Decisione del Consiglio di Amministrazione, solo nel caso di superamento del limite di finanziamento autorizzato, o del R.U.P. che sovrintende anche all'autorizzazione ai subappalti, il tutto sempre sotto il costante monitoraggio del Direttore (anche in qualità di RPC);
5. Predisposizione da parte del R.U.P. degli atti per la risoluzione delle controversie con procedure alternative a quelle giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto, loro approvazione con decisione del Consiglio di Amministrazione e presa d'atto del Direttore (anche in qualità di RPC);
6. Redazione da parte delle figure di cui al punto precedente degli atti finali inerenti la contabilizzazione e verifica dell'esecuzione del contratto e redazione, da parte della specifico professionista, del relativo collaudo provvisorio, sotto la supervisione del R.U.P., il monitoraggio del Direttore (anche in qualità di RPC). e l'approvazione finale del Consiglio di amministrazione dell'Azienda;
7. Consegna da parte dell'esecutore dell'intervento al R.U.P. dell'opera realizzata ed accettazione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione con eventuale specifica decisione nel caso di perdurare di eventuali controversie insorte nell'esecuzione del contratto

**AREA CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI SANZIONI**

MAPPATURA SUB-PROCESSI			EVENTI RISCHIOSI	VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE		MONITORAGGIO	
PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE	SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE		MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
GESTIONE DEI CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI E SANZIONI								
	Analisi segnalazione	Direttore / RPC	Omessa analisi della segnalazione al fine di non far emergere un comportamento sanzionabile con provvedimento disciplinare	VINCOLATA	1. Codice di comportamento e codice disciplinare; 2.Tutela del dipendente che segnala gli illeciti; 3. Astenzione in caso di conflitto di interesse		In attuazione	15 gg
	Richiesta eventuale documentazione integrativa	Direttore / Presidente Cda	Omessa richiesta di documentazione integrativa al fine di evitare acquisizione di tutta la documentazione necessaria per la seria valutazione (in senso positivo o negativo) del comportamento segnalato	DISCREZIONALE	1. Codice di comportamento e codice disciplinare; 2.Tutela del dipendente che segnala gli illeciti; 3. Astenzione in caso di conflitto di interesse		In attuazione	15 gg
	Avvio del procedimento	Direttore / Presidente Cda	Alterazione in senso favorevole al soggetto vigilato delle valutazioni istruttorie con conseguente omissione di elementi che possono determinare l'avvio	DISCREZIONALE	1. Codice di comportamento e codice disciplinare; 2.Tutela del dipendente che segnala gli illeciti; 3. Astenzione in caso di conflitto di interesse		In attuazione	15 gg
	Istruttoria	Direttore / Presidente Cda	Iterazione in senso favorevole al soggetto vigilato - volontaria omissione di analisi o analisi pilotata che induca a tralasciare delle irregolarità che andrebbero approfondite	DISCREZIONALE	1. Codice di comportamento e codice disciplinare; 2.Tutela del dipendente che segnala gli illeciti; 3. Astenzione in caso di conflitto di interesse		In attuazione	15 gg
	Proposta della sanzione	Direttore / Presidente Cda	Alterazione in senso favorevole al soggetto vigilato delle valutazioni istruttorie	DISCREZIONALE	1. Codice di comportamento e codice disciplinare; 2.Tutela del dipendente che segnala gli illeciti; 3. Astenzione in caso di conflitto di interesse		In attuazione	15 gg

VALUTAZIONE RISCHIO

RISCHIO: MEDIO-BASSO

**AREA CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI SANZIONI**

MAPPATURA SUB-PROCESSI		EVENTI RISCHIOSI	VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE	MONITORAGGIO	
	Provvedimenti adottati	Direttore / Presidente Cda	Omessa adozione del provvedimento disciplinare al fine di risolvere la questione in via bonaria per evitare che se ne abbia conoscenza all'esterno	VINCOLATA	1. Codice di comportamento e codice disciplinare; 2. Tutela del dipendente che segnala gli illeciti; 3. Astensione in caso di conflitto di interesse	In attuazione 30 gg

**VALUTAZIONE RISCHIO**

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

<b>Processo</b>			
<b>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</b>			
<b>INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)</b>	<b>punteggio</b>	<b>INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)</b>	<b>punteggio</b>
<p align="center"><u><b>Discrezionalità</b></u></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	2	<p align="center"><u><b>Impatto organizzativo</b></u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti-amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	2
<p align="center"><u><b>Rilevanza esterna</b></u></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	2	<p align="center"><u><b>Impatto economico</b></u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Si</p>	1
<p align="center"><u><b>Complessità del processo</b></u></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Si, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Si, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	1	<p align="center"><u><b>Impatto reputazionale</b></u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Si, sulla stampa locale</p> <p>Si, sulla stampa nazionale</p> <p>Si, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><u><b>Valore economico</b></u></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>	1	<p align="center"><u><b>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</b></u></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	



**NON SONO PREVISTE MISURE SPECIFICHE**

**AREA GESTIONE SERVIZI AMMINISTRATIVI ENTRATE SPESE E PATRIMONIO**

MAPPATURA SUB-PROCESSI		EVENTI RISCHIOSI	VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE	MONITORAGGIO			
PROCESSO	SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE		MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
A) GEST. SEGRETERIA, RAGIONERIA, UFFICIO TECNICO, UFFICI COMMERCIALI								
	INDIVIDUAZIONE DELLE MANSIONI E FUNZIONI	Direttore	Omessa individuazione delle corrette mansioni e/o funzioni al fine di consentire al personale privo del potere/funzione di adottare atti per avvantaggiare un determinato soggetto	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interesse	4. Rispetto delle procedure standardizzate; 5. Codice disciplinare; 6. Mansionario	In attuazione	continuativa
	INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DELLE FUNZIONI	Direttore	Elusione delle procedure per assegnare la funzione di responsabile ad un determinato soggetto	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interesse	4. Rispetto delle procedure standardizzate; 5. Codice disciplinare; 6. Mansionario	In attuazione	continuativa
	GESTIONE DELLE EVENTUALI SITUAZIONI ECCEZIONALI	Direttore	Erronea qualificazione della situazione come eccezionale al fine di avvantaggiare un determinato soggetto	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interesse	4. Rispetto delle procedure standardizzate; 5. Codice disciplinare; 6. Mansionario	In attuazione	continuativa
B) GESTIONE DEL PERSONALE E DELLE BUSTE PAGA								

VALUTAZIONE RISCHIO

RISCHIO: ALTO

RISCHIO: MEDIO-BASSO

**AREA GESTIONE SERVIZI AMMINISTRATIVI ENTRATE SPESE E PATRIMONIO**

MAPPATURA SUB-PROCESSI		EVENTI RISCHIOSI	VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE	MONITORAGGIO	VALUTAZIONE RISCHIO
	Contabilizzazione presenze	Responsabile del procedimento	Errata gestione ed omesso controllo sulla contabilizzazione delle presenze al fine di far risultare presente il personale anche in caso di sua assenza	DISCREZIONALE	1.Informatizzazione; 2. trasparenza; 3.Codice di comportamento  4. Rispetto delle procedure standardizzate;	In attuazione  continuativa
	Predisposizione buste paga	Responsabile del procedimento	Cattiva e/o errata gestione dei libri contabili, delle buste paga al fine di non far emergere eventuali errori e quindi eventuali non dovute uscite finanziarie e/o al fine di non far emergere eventuali ammanchi creatisi nel corso del tempo e/o al fine di non far emergere eventuali omessi versamenti	VINCOLATA	1.Informatizzazione; 2. trasparenza; 3.Codice di comportamento  4. Rispetto delle procedure standardizzate;	In attuazione  continuativa
	Gestione rapporti INAIL, IMPS, INPDAP	Responsabile del procedimento	Cattiva e/o errata gestione dei libri contabili, delle buste paga al fine di non far emergere eventuali errori e quindi eventuali non dovute uscite finanziarie e/o al fine di non far emergere eventuali ammanchi creatisi nel corso del tempo e/o al fine di non far emergere eventuali omessi versamenti	VINCOLATA	1.Informatizzazione; 2. trasparenza; 3.Codice di comportamento  4. Rispetto delle procedure standardizzate;	In attuazione  continuativa
	Gestione del libro unico	Responsabile del procedimento	Cattiva e/o errata gestione dei libri contabili, delle buste paga e al fine di non far emergere eventuali errori e quindi eventuali non dovute uscite finanziarie e/o al fine di non far emergere eventuali ammanchi creatisi nel corso del tempo e/o al fine di non far emergere eventuali omessi versamenti	VINCOLATA	1.Informatizzazione; 2. trasparenza; 3.Codice di comportamento  4. Rispetto delle procedure standardizzate;	In attuazione  continuativa

**AREA GESTIONE SERVIZI AMMINISTRATIVI ENTRATE SPESE E PATRIMONIO**

MAPPATURA SUB-PROCESSI		EVENTI RISCHIOSI	VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE	MONITORAGGIO	VALUTAZIONE RISCHIO		
C) GESTIONE RISORSE FINANZIARIE								
	Attività contabile finanziaria	Responsabile del procedimento	Cattiva e/o errata gestione dei libri contabili, delle buste paga e della cassa al fine di non far emergere eventuali errori e quindi eventuali non dovute uscite finanziarie e/o al fine di non fare emergere eventuali ammanchi creatisi nel corso del tempo e/o al fine di non far emergere eventuali omessi versamenti	VINCOLATA	1. Informatizzazione; 2. trasparenza; 3. Codice di comportamento	4. Rispetto delle procedure standardizzate;	In attuazione	continuativa
	Pagamenti	Responsabile del procedimento	Cattiva e/o errata gestione dei libri contabili, delle buste paga e della cassa al fine di non far emergere eventuali errori e quindi eventuali non dovute uscite finanziarie e/o al fine di non far emergere eventuali ammanchi creatisi nel corso del tempo e/o al fine di non far emergere eventuali omessi versamenti	VINCOLATA	1. trasparenza; 2. Codice di comportamento	4. Rispetto delle procedure standardizzate;	In attuazione	continuativa
	Gestione della cassa	Responsabile del procedimento	Cattiva e/o errata gestione dei libri contabili, delle buste paga e della cassa al fine di non far emergere eventuali errori e quindi eventuali non dovute uscite finanziarie e/o al fine di non far emergere eventuali ammanchi creatisi nel corso del tempo e/o al fine di non far emergere eventuali omessi versamenti	DISCREZIONALE	1. Codice di comportamento	4. Rispetto delle procedure standardizzate;	In attuazione	continuativa
	Redazione bilanci	Responsabile del procedimento	Falsa e/o errata redazione dei bilanci, al fine di occultare il vero ed effettivo stato patrimonial ed andamento della Società	VINCOLATA	1. Codice di Comportamento; Trasparenza		In attuazione	continuativa

RISCHIO: ALTO

**AREA GESTIONE SERVIZI AMMINISTRATIVI ENTRATE SPESE E PATRIMONIO**

MAPPATURA SUB-PROCESSI		EVENTI RISCHIOSI	VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE	MONITORAGGIO		VALUTAZIONE RISCHIO
	Redazione piani industriali, piani di gestione e cash-flow e relativa analisi	Responsabile del procedimento	Redazione dei piani non coerente con le risorse a disposizione della Società	VINCOLATA	1. Codice di comportamento		In attuazione continuativa

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo A

Gestione Segreteria, ragioneria, uffici Commerciali, ufficio tecnico

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
<p align="center"><u>Discrezionalità</u></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	5	<p align="center"><u>Impatto organizzativo</u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti-amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	5
<p align="center"><u>Rilevanza esterna</u></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	5	<p align="center"><u>Impatto economico</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Sì</p>	1
<p align="center"><u>Complessità del processo</u></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	3	<p align="center"><u>Impatto reputazionale</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Sì, sulla stampa locale</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><u>Valore economico</u></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>	5	<p align="center"><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo A Gestione Segreteria, ragioneria, uffici Commerciali, ufficio tecnico

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (da intendersi dipendente con funzioni direttive)  A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente)  A livello di capo dipartimento/segretario generale (da intendersi CDA o Presidente del CdA)	3
<b><u>Frazionabilità del processo</u></b>  Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ?  No Sì	1		
<b><u>Controlli (3)</u></b> Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?  Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione  Sì, è molto efficace  Sì, per una percentuale approssimativa del 50%  Sì, ma in minima parte No, il rischio rimane indifferente	2		

**NOTE: (1)** Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. (2) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione. (3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

<b>VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ</b> Media valori frequenza	3,50	
<b>VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO</b> Media valori impatto	2,5	
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</b> = Valore frequenza x valore impatto		
	<b>8,75</b>	<b>RISCHIO ALTO</b>

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo B

**Gestione del personale e delle buste paga**

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
<p align="center"><u>Discrezionalità</u></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	2	<p align="center"><u>Impatto organizzativo</u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti-amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	2
<p align="center"><u>Rilevanza esterna</u></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	5	<p align="center"><u>Impatto economico</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Sì</p>	1
<p align="center"><u>Complessità del processo</u></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	3	<p align="center"><u>Impatto reputazionale</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Sì, sulla stampa locale</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><u>Valore economico</u></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>	3	<p align="center"><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo B

**Gestione del personale e delle buste paga**

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (da intendersi dipendente con funzioni direttive)  A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente)  A livello di capo dipartimento/segretario generale (da intendersi CDA o Presidente del CdA)	3
<b><u>Frazionabilità del processo</u></b>  Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ?  No Si	1		
<b><u>Controlli (3)</u></b> <b>Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?</b>  Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione  Si, è molto efficace  Si, per una percentuale approssimativa del 50%  Si, ma in minima parte No, il rischio rimane indifferente	3		

**NOTE: (1)** Gli **indici di probabilità** vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. (2) Gli **indici di impatto** vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione. (3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

<b>VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ</b> Media valori frequenza	2,83	
<b>VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO</b> Media valori impatto	1,75	
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</b> = Valore frequenza x valore impatto		
	<b>4,96</b>	<b>RISCHIO MEDIO-BASSO</b>

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo C		Gestione risorse finanziarie	
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
<p align="center"><u>Discrezionalità</u></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	2	<p align="center"><u>Impatto organizzativo</u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti-amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	2
<p align="center"><u>Rilevanza esterna</u></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	5	<p align="center"><u>Impatto economico</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Sì</p>	1
<p align="center"><u>Complessità del processo</u></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	3	<p align="center"><u>Impatto reputazionale</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Sì, sulla stampa locale</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><u>Valore economico</u></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>		<p align="center"><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo C

**Gestione risorse finanziarie**

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (da intendersi dipendente con funzioni direttive)  A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente)  A livello di capo dipartimento/segretario generale (da intendersi CDA o Presidente del CdA)	3   5
<b>Frazionabilità del processo</b>  Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ?  No Si	5		
<b>Controlli (3)</b>  Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?  Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione  Si, è molto efficace  Si, per una percentuale approssimativa del 50%  Si, ma in minima parte No, il rischio rimane indifferente	2		

**NOTE: (1)** Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. (2) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione. (3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

<b>VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ</b> Media valori frequenza	3,67	
<b>VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO</b> Media valori impatto	2,4	
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</b> = Valore frequenza x valore impatto		
	<b>8,80</b>	<b>RISCHIO ALTO</b>

### **Misure standardizzate per gestione segreteria, ragioneria, ufficio tecnico, uffici commerciali (processo A)**

1. Adozione di specifiche direttive generalizzate da parte del CDA;
2. Protocollo cronologica ed archiviazione informatica di tutti i documenti acquisiti e/o in partenza;
3. Attribuzione al personale di postazione informatica e di specifica personale username e password;
4. Approvazione e/o autorizzazione da parte del CDA, previa specifica acquisizione della documentazione necessaria, di tutte le eventuali eccezioni alle regole tracciate e a ogni altra regola contenuta nelle procedure gestionali, richieste da terzi (cittadini/utenti) o che il singolo operatore valuti utili e/o indispensabili per il servizio e/o per evitare danni all'azienda;
5. Vigilanza e controllo, sul corretto adempimento di tutte le funzioni da parte del Direttore con la supervisione del Presidente e del CDA.

### **Misure standardizzate per gestione del personale e delle buste paga (processo B)**

1. Le funzioni di gestione del personale sono svolte esclusivamente dal Direttore;
2. Le funzioni sono svolte esclusivamente attraverso specifici applicativi informatici, già in possesso dell'ufficio, che assicurino la trasparenza e tracciabilità di tutte le operazioni, e sotto la supervisione costante del Direttore (anche in qualità di RPC).
3. Il Libro Unico è tenuto presso l'Azienda ed è elaborato informaticamente. È inoltre soggetto a elaborazione mensile e controlli periodici semestrali.

### **Misure standardizzate per gestione risorse finanziarie (processo C)**

1. Il Responsabile del servizio opera in continua collaborazione con il Direttore, il Direttore Tecnico, il Responsabile Risorse Umane/ Ufficio Segreteria, gli istruttori amministrativi degli uffici commerciali, con la supervisione e il confronto continuo con il Presidente e il CDA;
2. Tutta l'attività è soggetta al controllo del Collegio dei Revisori dei Conti, sia nell'ambito delle verifiche periodiche sia con un confronto e una collaborazione per l'esame e la soluzioni di specifiche problematiche;
3. Tutti i pagamenti vengono disposti on-line, salvo ipotesi residuali di pagamenti diretti in contanti o con assegno, sempre nei limiti di importo previsti dalle vigenti disposizioni. Gli assegni sono emessi a firma disgiunta del Presidente o del Direttore, per quest'ultimo limitatamente all'importo di €. 5000,00;
4. Sulla base di disposizioni del CDA i pagamenti di fornitori e consulenti vengono eseguiti a giorni 60, fine mese dal ricevimento e protocollazione della fattura, previa acquisizione di DURC o autocertificazioni attestanti la regolarità contributiva, conformemente alle disposizioni normative vigenti;
5. I pagamenti predisposti mensilmente dal Responsabile Ragioneria, vengono eseguiti su autorizzazione del Direttore;
6. La gestione della liquidità aziendale viene periodicamente esaminata con il Presidente e analizzata nelle sedute del CDA per le decisioni relative alla gestione delle stesse

**AREA GESTIONE SERVIZI CIMITERIALI**

MAPPATURA SUB-PROCESSI				VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE	MONITORAGGIO		
PROCESSO	SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE	RESPONSABILE SUB-PROCESSO		MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
<b>GESTIONE DEI SERVIZI CIMITERIALI PIU' RILEVANTI</b>								
	rilascio concessione amministrativa per sepoltura	Favorire un determinato soggetto nella calendarizzazione	Responsabile del procedimento	VINCOLATA	1. Trasparenza; 2. Informatizzazione	3. Rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti e delle disposizioni emanate dal CDA; 4. Rispetto delle procedure previste dal SGSL adottato dalla Società e certificato BS HOSAS 18001/2007; 5. Rispetto del mansionario e delle Carte dei servizi	In attuazione	Continuativo
	esecuzione dei servizi cimiteriali: tumulazioni/estumulazioni/inumazioni/estumulazioni	Favorire, dietro corresponsione di denaro o attraverso accordi collusivi tra operatori cimiteriali e soggetti terzi tesi a distribuirsi i vantaggi economici conseguiti, il recupero di arredi cimiteriali o di porzioni di essi, parti metalliche dei feretri e/o di qualunque altro oggetto inerente al feretro o al defunto esumato/estumulato	Responsabile del procedimento	VINCOLATA	1. Trasparenza; 2. Informatizzazione	3. Rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti e delle disposizioni emanate dal CDA; 4. Rispetto delle procedure previste dal SGSL adottato dalla Società e certificato BS HOSAS 18001/2007; 5. Rispetto del mansionario e delle Carte dei servizi	In attuazione	Continuativo
	Cremazione salme e riconsegna ceneri	Ignorare, dietro compenso e/o favore e/o al sol fine di agevolare un determinato soggetto, le regole procedurali che disciplinano la cremazione di salme e la gestione delle ceneri	Responsabile del procedimento	VINCOLATA	1. Trasparenza; 2. Informatizzazione; 3. Codice di comportamento	4. Rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti e delle disposizioni emanate dal CDA; 5. Rispetto delle procedure previste dal SGSL adottato dalla Società e certificato BS HOSAS 18001/2007; 6. Rispetto del mansionario e delle Carte dei servizi	In attuazione	Continuativo
	gestione allacciamento illuminazione elettrica votiva	Consentire la illuminazione anche in caso di omesso pagamento del corrispettivo dovuto	Responsabile del procedimento	VINCOLATA	1. Trasparenza; 2. Informatizzazione; 3. Codice di comportamento	4. Attivazione della procedura di recupero del credito; 5. Rispetto delle procedure previste dal SGSL adottato dalla Società e certificato BS HOSAS 18001/2007; 6. Rispetto del mansionario e delle Carte dei servizi	In attuazione	Continuativo
	Costruzione nuovi manufatti sepolcrali	Non rispettare le regole che disciplinano la creazione di nuovi manufatti sepolcrali, prima tra tutte quelle del Codice dei contratti pubblici	Responsabile del procedimento	PARZIALMENTE VINCOLATA	1. Codice degli Appalti; 2. Trasparenza; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi		In attuazione	Continuativo

VALUTAZIONE RISCHIO  
V.DI TABELLA ALLEGATA

RISCHIO: MEDIO - BASSO

**AREA GESTIONE SERVIZI CIMITERIALI**

MAPPATURA SUB-PROCESSI				VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE		MONITORAGGIO	
PROCESSO	SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE	RESPONSABILE SUB-PROCESSO		MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
	Manutenzione manufatti sepolcrali	Non rispettare le regole che disciplinano la creazione di nuovi manufatti sepolcrali, prima tra tutte quelle del Codice dei contratti pubblici	Responsabile del procedimento	VINCOLATA	1. Codice degli Appalti; 2. Trasparenza; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi		In attuazione	Continuativo
	Gestione rifiuti cimiteriali e da crematorio	Elusione delle regole previste dal "Regolamento per il trasferimento dei rifiuti cimiteriali e del crematorio dai cimiteri extraurbani al deposito temporaneo individuato all'interno del cimitero urbano" a seguito di accordi collusivi tra personale di Arezzo Multiservizi e soggetti terzi volti in particolare a distribuirsi i vantaggi economici conseguiti.	Direttore Tecnico /RUP RSGSL	VINCOLATA	1. Informatizzazione; 2. Codice di Comportamento	3. Rispetto delle procedure previste dal SGSL adottato dalla Società e certificato BS HOSAS 18001/2007; 4. Rispetto del mansionario e delle Carte dei Servizi	In attuazione	Continuativo

VALUTAZIONE RISCHIO

V. DI TABELLA ALLEGATA

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo <b>Gestione dei servizi cimiteriali più rilevanti</b>			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
<p align="center"><u>Discrezionalità</u></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	2	<p align="center"><u>Impatto organizzativo</u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti-amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	2
<p align="center"><u>Rilevanza esterna</u></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	5	<p align="center"><u>Impatto economico</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Sì</p>	1
<p align="center"><u>Complessità del processo</u></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	3	<p align="center"><u>Impatto reputazionale</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Sì, sulla stampa locale</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><u>Valore economico</u></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>		<p align="center"><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	2

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo <b>Gestione dei servizi cimiteriali più rilevanti</b>			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (da intendersi dipendente con funzioni direttive)  A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente)  A livello di capo dipartimento/segretario generale (da intendersi CDA o Presidente del CdA)	3
<b><u>Frazionabilità del processo</u></b>  Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ?  No Si	5		
<b><u>Controlli (3)</u></b> Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?  Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione  Si, è molto efficace  Si, per una percentuale approssimativa del 50%  Si, ma in minima parte No, il rischio rimane indifferente	3		
<p><b>NOTE: (1) Gli indici di probabilità</b> vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. (2) Gli <b>indici di impatto</b> vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione.(3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente . Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.</p>			
<b>VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ</b> Media valori frequenza	3,83		
<b>VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO</b> Media valori impatto	1,8		
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</b> = Valore frequenza x valore impatto			
	<b>6,90</b>	<b>RISCHIO MEDIO-BASSO</b>	

## **Procedure standardizzate**

1. Svolgimento dei servizi da 2 o più operatori, nel rispetto delle procedure previste dal DVR a garanzia della sicurezza e di un corretto svolgimento del servizio affidato;
2. Rispetto degli ordini e/o direttive impartiti dai coordinatori e dai vice-coordinatori e in subordine, caposquadra, incaricati dal CDA, ai quali competono le funzioni meglio individuate nella nota prot.13/821, che integra il mansionario e di cui è stata distribuita copia a tutto il personale;
3. Formazione delle squadre, da parte dei Coordinatori e dei vice coordinatori, secondo le prescrizioni del DVR, avendo cura di valutare la tipologia di servizio;
4. Costante supervisione sulle modalità di svolgimento dei servizi cimiteriali e sul rispetto delle procedure regolamentari da parte del Direttore (anche in qualità di RPC), del Direttore Tecnico, e del Presidente, ognuno nell'ambito del ruolo rivestito e con le responsabilità di pertinenza.
5. La suddetta verifica si realizza attraverso : analisi mensile da parte del Coordinatore insieme al Direttore e al Direttore Tecnico delle risultanze delle check –list rimesse giornalmente dalle squadre di operatori cimiteriali, per la presa in carico delle relative segnalazioni; verifica periodica del rispetto del SGSL ( sistema di gestione della sicurezza dei lavoratori) certificato BS Ohsas 18.001, che la Società ha adottato; verifica periodica del CDA in qualità di Organismo di Sorveglianza del SGSL del rispetto delle disposizioni impartite e della coerenza delle operazioni svolte con il sistema di prenotazione on –line. PR

**AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO**

MAPPATURA SUB-PROCESSI		EVENTI RISCHIOSI	VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE		MONITORAGGIO		
PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE	SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE		MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
AFFIDAMENTO DI INCARICHI PROFESSIONALI (SERVIZI DI INGEGNERIA ED ARCHITETTURA E SERVIZI LEGALI E CONTENZIOSO), CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI, NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PERSONE ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI								
	Individuazione dell'incarico e/o vantaggio da affidare	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Definizione di criteri volti a favorire un determinato soggetto	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi	4. Rispetto delle procedure standardizzate dalla Società	Tutte le misure in attuazione	continuativa
	Individuazione delle procedure di affidamento	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Elusione delle procedure per favorire un determinato soggetto	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi	4. Rispetto delle procedure standardizzate dalla Società	Tutte le misure in attuazione	continuativa
	Requisiti di qualificazione e di aggiudicazione	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Definizione di requisiti volti a favorire un determinato soggetto	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi	4. Rispetto delle procedure standardizzate dalla Società	Tutte le misure in attuazione	continuativa
	Valutazione delle offerte ed individuazione dell'affidatario e/o aggiudicatario del vantaggio	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Formulazione di criteri di valutazione non sufficientemente chiari		1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi	4. Rispetto delle procedure standardizzate dalla Società	Tutte le misure in attuazione	continuativa
	Affidamento dell'incarico e/o del vantaggio	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Assenza della necessaria indipendenza nella decisione	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi	4. Rispetto delle procedure standardizzate dalla Società	Tutte le misure in attuazione	continuativa

VALUTAZIONE RISCHIO

RISCHIO: MEDIO-BASSO

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo <b>Attribuzione di vantaggi economici con effetti economici</b>			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
<p align="center"><b><u>Discrezionalità</u></b></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	4	<p align="center"><b><u>Impatto organizzativo</u></b></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti-amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	2
<p align="center"><b><u>Rilevanza esterna</u></b></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	5	<p align="center"><b><u>Impatto economico</u></b></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Sì</p>	1
<p align="center"><b><u>Complessità del processo</u></b></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	1	<p align="center"><b><u>Impatto reputazionale</u></b></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Sì, sulla stampa locale</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><b><u>Valore economico</u></b></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>		<p align="center"><b><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></b></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

**Processo** **Attribuzione di vantaggi economici con effetti economici**

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	punteggio	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	punteggio
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (da intendersi dipendente con funzioni direttive)  A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente)  A livello di capo dipartimento/segretario generale (da intendersi CDA o Presidente del CdA)	2
<b><u>Frazionabilità del processo</u></b>  Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ?  No Sì	5		
<b><u>Controlli (3)</u></b> Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?  Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione  Sì, è molto efficace  Sì, per una percentuale approssimativa del 50%  Sì, ma in minima parte No, il rischio rimane indifferente	4		

**NOTE: (1)** Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. **(2)** Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione. **(3)** Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

<b>VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ</b> Media valori frequenza	4,00	
<b>VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO</b> Media valori impatto	1,5	
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</b> = Valore frequenza x valore impatto		
	<b>6,00</b>	<b>RISCHIO MEDIO BASSO</b>

**Misura specifica del rispetto delle procedure standardizzate per affidamento incarichi legali e contenzioso.**

1. Accertamento da parte del Direttore (o esercente funzioni analoghe) della necessità di affidare l'incarico, e proposta di procedere all'affidamento dell'incarico professionale;
2. Approvazione per iscritto della proposta da parte del CDA;
3. Individuazione, da parte del Direttore, della procedura più idonea alla selezione del professionista;
4. Selezione, da parte del Direttore, del soggetto a cui conferire l'incarico;
5. Attribuzione dell'incarico con delibera CdA

**Misura specifica del rispetto delle procedure standardizzate per affidamento di incarichi di architettura ed ingegneria.**

1. Accertamento da parte del Direttore Tecnico/RUP dell'esigenza di procedere all'affidamento dell'incarico professionale e relativa proposta al Consiglio di Amministrazione ;
2. Approvazione con decisione del Consiglio di Amministrazione della proposta redatta in relazione a quanto previsto nel Regolamento per l'affidamento degli incarichi professionali o dallo stesso Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs.163/06 e s.m.i.) per gli importi eccedenti la soglia di cui sopra;
3. Individuazione da parte del R.U.P. della procedura più idonea alla selezione del professionista da incaricare in relazione all'importo della prestazione, individuato ai sensi del D.M. 31.10.2013 n° 143 o, in carenza dello stesso, con indagine di mercato, con valutazione dei requisiti di qualificazione da richiedere ai professionisti;
4. Per l'affidamento di incarichi di progettazione di importo inferiore ad €. 100.000,00 attraverso selezione da parte del RUP di almeno 5 soggetti, sulla base degli elenchi dei Professionisti di Fiducia dei soggetti cui richiedere proposta per il conferimento dell'incarico a seguito della procedura adottata e conferimento dell'incarico professionale con AREZZO MULTISERVIZI SRL 21 decisione del Consiglio di Amministrazione, previa verifica in seduta pubblica da parte di Commissione presieduta dal Direttore e integrata da soggetti con specifiche professionalità se necessario, dei requisiti di aggiudicazione e valutazione delle offerte.
5. Per gli incarichi inferiori ad €. 40.000,00 come previsto dall'art. 125, comma 11 del Codice degli appalti affidamento diretto da parte del RUP a Professionista iscritto nell' elenco dei Professionisti di fiducia. L'affidamento a soggetto non inserito nell'elenco deve essere dettagliatamente motivato dal RUP al CDA, giustificando l'impossibilità di ricorrere all'elenco stesso.
6. Predisposizione da parte del professionista incaricato dei vari livelli di progettazione dell'opera da eseguire, previa loro verifica da parte del R.U. P. e validazione finale in ottemperanza alle disposizioni del Codice dei Contratti Pubblici e del Regolamento, ovvero, nel caso di servizi o forniture, predisposizione da parte degli uffici aziendali dei capitolati, il tutto monitorato costantemente dal Direttore;
7. Individuazione della procedura di gara di appalto da adottare, indizione della stessa a seguito di decisione del CDA e suo espletamento da parte di Commissione nominata dal CDA dopo la chiusura dei termini di presentazione delle offerte, presieduta dal Direttore, integrata ove necessario da componente esterno alla Azienda con specifica professionalità, previa verifica dei requisiti di qualificazione e di aggiudicazione delle Imprese partecipanti, valutazione delle offerte dell'eventuale anomalia, approvazione finale dei relativi atti con decisione del Consiglio di Amministrazione.

**Misura specifica del rispetto delle procedure standardizzate per attribuzione di vantaggi economici in generale.**

1. Accertamento da parte del Direttore della richiesta di vantaggio economico ( contributi; sovvenzioni; etc) e proposta al CDA di procedere alla concessione del relativo vantaggio economico;
2. Approvazione per iscritto della proposta da parte del CDA (con nomina di RUP se diverso dal Direttore);
3. Individuazione, da parte del RUP, della procedura più idonea all'attribuzione del vantaggio;
4. Selezione, da parte del RUP, del soggetto a cui conferire il vantaggio economico;
5. Attribuzione del vantaggio economico da conferire con delibera (debitamente motivata) del CDA.

**AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO**

MAPPATURA SUB-PROCESSI		EVENTI RISCHIOSI		VINCOLATA O DISCREZIONALE	MISURE		MONITORAGGIO	
PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE	SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE		MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
AUTORIZZAZIONI, CONCESSIONI, CONTROLLO DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE								
	Acquisizione della dichiarazione e/o istanza	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Mancato rispetto dell'ordine cronologico delle istanze	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi	4. Rispetto delle procedure standardizzate dalla Società; 5. Informatizzazione	Tutte le misure in attuazione	Continuativa
	Valutazione della dichiarazione e/o istanza da parte dell'ufficio competente	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Richiesta pretestuosa di ulteriori elementi istruttori/Mancata richiesta di elementi necessari	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi	4. Rispetto delle procedure standardizzate dalla Società	Tutte le misure in attuazione	Continuativa
	Verifica della dichiarazione e/o istanza da parte dell'ufficio competente, anche attraverso controlli a campione	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi; 4. Osservanza delle disposizioni normative	5. Rispetto delle procedure standardizzate dalla Società	Tutte le misure in attuazione	Continuativa
	Rilascio della autorizzazione e/o attestazione della veridicità della dichiarazione	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Rilascio di autorizzazioni false o non dovute	DISCREZIONALE	1. Trasparenza; 2. Codice di Comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi; 4. Osservanza delle disposizioni normative	5. Rispetto delle procedure standardizzate dalla Società	Tutte le misure in attuazione	Continuativa

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

RISCHIO: MEDIO BASSO

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

<b>Processo</b>			
<b>Provvedimenti ampliativi privi di effetto economico</b>			
<b>INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)</b>	<b>punteggio</b>	<b>INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)</b>	<b>punteggio</b>
<p align="center"><u>Discrezionalità</u></p> <p><b>Il processo è discrezionale?</b></p> <p>No, è del tutto vincolato</p> <p>E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' parzialmente vincolato solo dalla legge</p> <p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale</p>	2	<p align="center"><u>Impatto organizzativo</u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti-amministrativi)</p> <p>Fino a circa il 20%</p> <p>Fino a circa il 40%</p> <p>Fino a circa l'80%</p> <p>Fino a circa il 100%</p>	2
<p align="center"><u>Rilevanza esterna</u></p> <p><b>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b></p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento</p>	5	<p align="center"><u>Impatto economico</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No</p> <p>Sì</p>	1
<p align="center"><u>Complessità del processo</u></p> <p><b>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b></p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a.</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni</p>	1	<p align="center"><u>Impatto reputazionale</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No</p> <p>Non ne abbiamo memoria</p> <p>Sì, sulla stampa locale</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale</p>	1
<p align="center"><u>Valore economico</u></p> <p><b>Qual è l'impatto economico del processo?</b></p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico</p>	3	<p align="center"><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p><b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b></p> <p>A livello di addetto</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario</p>	

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Processo				Provvedimenti ampliativi privi di effetto economico			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		punteggio		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)		punteggio	
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni				A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (da intendersi dipendente con funzioni direttive) A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente) A livello di capo dipartimento/segretario generale (da intendersi CDA o Presidente del CdA)		3	
<u>Frazionabilità del processo</u> Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ? No Sì		1					
<u>Controlli (3)</u> Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio? Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione Sì, è molto efficace Sì, per una percentuale approssimativa del 50% Sì, ma in minima parte No, il rischio rimane indifferente		3					
<p><b>NOTE: (1)</b> Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. (2) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione.(3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente . Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.</p>							
VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ							
Media valori frequenza		2,50					
VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO							
Media valori impatto		1,75					
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO							
=							
Valore frequenza x valore impatto							
		4,38		RISCHIO MEDIO-BASSO			

**Misure specifiche del rispetto delle procedure standardizzate per provvedimenti ampliativi privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:**

1. Acquisizione della documentazione e/o istanza da parte dell'ufficio protocollo, con archiviazione a mezzo informatico
2. Trasmissione della dichiarazione e/o istanza all'ufficio competente a decidere sulla stessa
3. Valutazione e controlli, anche a campione, da parte dell'ufficio competente, sulla validità, veridicità, legittimità della dichiarazione e/o istanza
4. Immediata comunicazione al Direttore (o esercente funzioni analoghe) e al RPC delle eventuali anomalie riscontrate
5. Rilascio della dichiarazione e/o istanza da parte dell'ufficio competente per scritto
6. In caso di necessaria acquisizione di pareri, nulla osta, etc, da parte di altri enti, rilascio di dichiarazione e/o istanza solo dopo che sono pervenuti i suddetti pareri, nulla osta, etc, degli altri enti